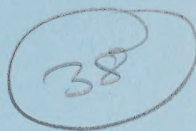


Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

CA1
FN
E 77



Human Resources Development Canada



1995-96
Estimates



Part III

Expenditure Plan

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

©Minister of Supply and Services Canada 1995

Available in Canada through

Associated Bookstores and other booksellers

or by mail from

Canada Communication Group – Publishing
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1996-III-11
ISBN 0-660-59701-2



PART III

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CANADA

On November 4, 1993, the Government announced the creation of the Human Resources Development Canada (HRDC) as a result of the merger of the Department of Human Resources Development Canada and the Department of Health and Welfare. HRDC is a new federal government department.

This Expenditure Plan is designed to help readers to better understand the government's activities of the new portfolio.

Chapter 1 provides an overview of the Department's mandate. It also provides a brief overview of the Department's programs and services. Chapter 2 provides a detailed overview of the Department's programs and services.

Each Expenditure Plan is divided into two sections. Section I presents an overview of the Department's current plans, recent performance, financial results and program results. This section is followed by Section II which details the government's activities, their reported results and other key performance information that enables the government's resources. Finally, Section III provides supplementary information on the government's resources, including details of financial and personnel requirements.

It should be noted that all figures for 1993-94 and 1992-93 have been rounded to reflect the new structure.

Preface

On November 4, 1993, the Government announced the creation of the Human Resources Development Canada (HRDC) Department consisting of parts of the former Commission/Department of Employment and Immigration, as well as the departments of Labour, Health and Welfare, Multiculturalism and Citizenship, and Secretary of State.

This Expenditure Plan is designed to assist readers to better understand the programs and activities of the new portfolio.

Chapter 1 provides an overview of the Commission/Department. Consecutive chapters present the Expenditure Plans for each of the Commission/Department's Programs. However, Chapter 7, the Unemployment Insurance Account, has its own format due to its uniqueness.

Each Expenditure Plan is divided into three sections. Section I presents an overview of the program's current plans, recent performance, financial summaries, and organization. This is followed by Section II which details the program's activities, their expected results, and other key performance information that justifies the resources requested. Finally, Section III provides supplementary information on the program's resources, including details of financial and personnel requirements.

It should be noted that all figures for 1994-95 and 1993-94 have been restated to reflect the new structure.

Table of Contents

Department/Commission Overview 1-1

Employment and Insurance Program 2-1

Labour Program 3-1

Income Security Program 4-1

Social Development and Education Program 5-1

Corporate Services Program 6-1

Unemployment Insurance Account 7-1

Commission/Department Overview

Human Resources Development Canada

Human Resources Development Canada (HRDC) was created by the government organizational changes announced November 4, 1993 as part of the initiative to make government simpler and more closely focused on broad policy themes. Since its creation the Department has provided leadership in shaping labour market and social policy in Canada. HRDC provides an integrated approach to Canada's national investment in people by bringing programs supporting the income of Canadians together with human resource programs linked to the requirements of the national economy and the labour market.

Working directly with clients and through partners, HRDC helps Canadians of all ages achieve their goals throughout life by delivering information, income security payments and social services — like training. HRDC also provides special programs to help women, persons with disabilities, Aboriginal peoples and visible minorities overcome barriers to full participation in Canadian society. The Department is committed to building a work force that is highly skilled and competitive, and it encourages Canadians to adopt life-long learning to develop the skills they need to take charge of their future in a rapidly changing world.

HRDC's role is summarized in its draft mission statement, which is:

- To assist all Canadians in their efforts to live contributing and rewarding lives; and to promote a fair and safe workplace, a competitive labour market with equitable access to work, and a strong learning culture.

In fulfilling its mission and mandate, service delivery is of paramount importance to the Department.

Program Review

In the 1994 Federal Budget the government committed to a broad range of policy and program reviews to look at virtually every program across the Government. This Program Review initiative is also to be integrated with other reviews such as Social Security Reform. The key issues for Program Review are what lines of business the federal government should be in and the best way to deliver these services or activities.

Review objectives are to renew the Canadian Federation by clarifying the federal government's role; ensure programs provide the best value; eliminate overlap and duplication in federal and provincial programs; and ensure government streamlining to meet medium-term fiscal goals.

In response to this government priority, a Strategic Action Plan was developed and Cabinet approval was obtained in January 1995. Implementation is to take place in the 1995-96 and subsequent fiscal years.

As a result of the Program Review, future expenditure plans for the Department have been reduced by \$600 million in 1995-96. The 1995-96 Main Estimates reflect these decisions in the following Programs: Employment and Insurance, Social Development and Education, and Labour.

These estimates also reflect the decision to transfer the Women's Program from the Department to the Status of Women Canada.

A further decision to transfer the Community Futures program to the various regional agencies is not reflected in these estimates but will be proposed in 1995-96 Supplementary Estimates once the details are worked out.

Other reviews

Certain programs of the Department have been identified for separate reviews which are in progress (The Atlantic Groundfish Strategy and Employment Equity). As well, Human Resources Development Canada continues to collaborate with other departments in studying the issues relating to the aging of the Canadian population.

Social Security Reform

The Speech from the Throne in January 1994 announced the intention of the Government to undertake a comprehensive reform of Canada's social security system, in cooperation with the provinces and territories and through consultations with the Canadian public.

The Standing Committee on Human Resources Development undertook initial consultations with Canadians in February and March of 1994 and submitted an interim report confirming the need for comprehensive social reform.

A Task Force of knowledgeable individuals drawn from all sectors of society was established to advise the Minister of Human Resources Development. Over the spring and summer, work was done on developing various reform options and initial discussions were held with the provinces and territories and with interested organizations.

On October 5, 1994, the Minister of Human Resources Development tabled in the House of Commons a discussion paper on social security reform entitled *Improving Social Security in Canada*. The paper outlined broad objectives and directions for reform, and options for reforms to current programs relating to unemployment insurance, training and other employment-assistance programs, post-secondary education, child tax benefits and federal support for provincial and territorial social assistance and social services programs. Several supplementary papers on these various subjects were also released.

The discussion paper formed the basis for public hearings held across the country by the Standing Committee, as well as "townhall" discussions organized by individual Members of

Parliament and other consultation activities including a 1-800 line, consultation seminars, policy colloquia and a workbook prepared by Human Resources Development Canada.

The Standing Committee submitted its report in February 1995. The Government will be considering its response to the Committee's report and will undertake further discussions with the provinces and territories.

Roles and Responsibilities of Human Resources Development Canada

The objectives of HRDC are:

- to develop, promote and implement social policies and programs that facilitate the development, participation and well-being of members of Canadian society;
- to promote and strengthen the income security of seniors, persons with disabilities, survivors, families with children, and migrants;
- to promote economic growth and flexibility by providing temporary income support to unemployed workers who qualify for benefits under the *Unemployment Insurance Act*, without placing an unnecessary burden on individuals, groups or regions;
- to facilitate and sustain stable industrial relations and a safe, fair and equitable workplace; and
- to develop and support the use of Canada's human resources in order to promote economic growth and the effective and efficient functioning of the labour market.

Organization and Programs

The Department of Human Resources Development Canada was created in November 1993 to provide an integrated national approach to human resource development.

Pending legislation that would give legal effect to this new name, the Department was formed by an Order-in-Council that consolidated into the Employment and Immigration Canada structure a number of new powers and structures. The current structure consists of both the Commission and the Department of Employment and Immigration. The reorganization transferred to the Department of Employment and Immigration a number of new program components and conferred the powers of the Minister of Labour on the Minister of Employment and Immigration.

The Commission continues to be headed by a chairperson, vice-chairperson and two commissioners—a commissioner for workers and a commissioner for employers. The commissioner for workers is appointed after consultations with worker organizations, and the commissioner for employers is appointed after consultation with employer organizations. The chairperson is also the deputy minister of the Department and the vice-chairperson is the associate deputy minister.

The reorganized department's responsibilities include labour market adjustment, employment training and unemployment insurance programs, post-secondary education payments, student loans and social development programs, income security, the national literacy program, and labour.

The Transition phase, the first phase of building the department, set out the basic corporate structures and processes to manage HRDC and deliver services from 10 regional offices. The Renewal strategy that was adopted in January 1994 was based on creating a strong innovative climate of change throughout the Department.

A new HRDC Mission and Operating Principles were prepared to guide managers in dealing with clients, partners and employees. To support this initiative, corporate priority was assigned to four renewal themes: improving service delivery, building an exemplary workplace, preparing a Strategic Information Plan, and establishing a knowledge product/knowledge worker development strategy. Twenty-two corporate renewal projects and many regional and local office projects were initiated. These projects touch every facet of departmental management and operations. To ensure inclusiveness, projects have been deliberately structured to involve as many managers and staff as possible.

The release of the social security reform discussion paper in the fall of 1994 provided a further impetus to those activities. To improve service delivery, HRDC will focus on employment development services, integrating benefits delivery, and implementing new and stronger service delivery and knowledge sharing arrangements with our federal, provincial and community partners. Exemplary workplace practices within the Department will focus on leadership training, streamlined human resource management policies, and on providing staff with the technological and information tools to meet their new job challenges. Administrative and other support services will be streamlined to enable more resources to be devoted to direct services to clients.

Employment and Insurance: This Program comprises three activities:

- Employment;
- Unemployment Insurance; and
- Canada Employment Centre Management and Joint Services.

The Program objective is to develop and support the productive use of labour market resources in Canada, without undue burden on individuals, groups and regions, in cooperation with other government departments, the provinces and territories, and the private sector, respecting the principles of equity in employment and ensuring the protection of public funds, in order to promote the effective and efficient functioning of the Canadian labour market.

Labour: This Program comprises four activities:

- Industrial Relations and Mediation and Conciliation;
- Labour Operations;
- Management, Policy, Analysis and Liaison; and
- Federal Workers Compensation.

The Program objective is to facilitate and sustain stable industrial relations and promote a safe, fair and equitable workplace; to collect and disseminate labour and equity-related statistics and information; and to foster constructive labour-management-government relations.

Income Security: This Program comprises one activity:

- Income Security.

The Program objective is to promote and strengthen the income security of targeted groups of Canadians by developing, administering and delivering programs for seniors, the disabled, survivors, families with children, and migrants.

Social Development and Education: This Program comprises four activities:

- Social Welfare;
- Education Support;
- Social Development; and
- Strategic Initiatives.

The Program objective is to promote and facilitate the development, equal participation and well-being of members of Canadian society in cooperation with the provinces and the non-profit and private sectors through policies and programmes in the area of employment, security and learning.

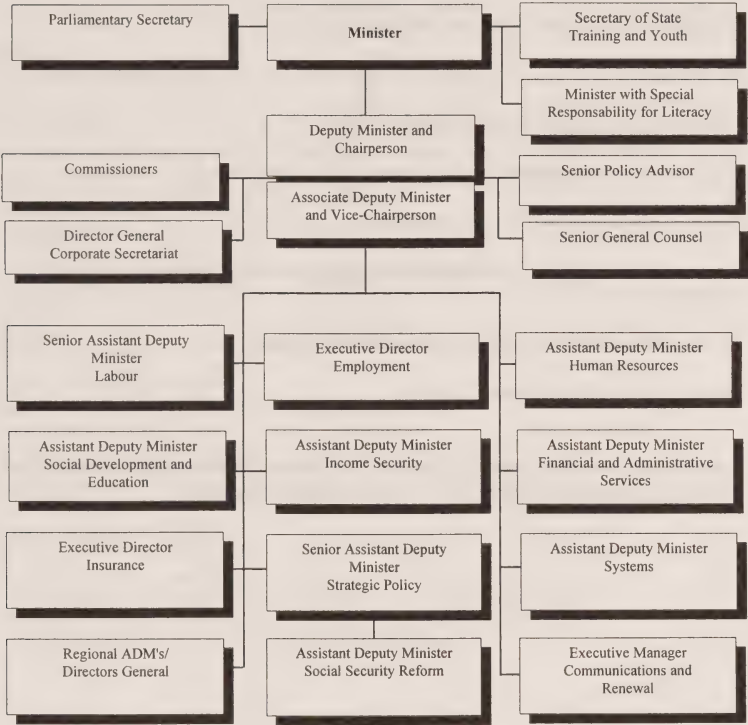
Corporate Services: This Program comprises three activities:

- Policy, Communications and Renewal;
- Corporate Management and Services; and
- Systems.

The Program objective is to provide executive direction, policy development and management support services to the Department.

Corporate Services is responsible for developing and implementing effective policies and programs, communications services, and the renewal of activities and initiatives; providing administrative, financial, and human resource services and support, and providing managerial direction to enable HRDC to carry out its mission. As well, the Program is responsible for the development, implementation and maintenance of a variety of automated systems that support the delivery of services to the public and the internal administration at HRDC.

Figure 1: Organization Structure



Departmental Priorities

The Department of Human Resources Development Canada has the following priorities for 1995-96:

DEFINING THE FRAMEWORK:

1. Monitor and support the debate on social security reform.
2. Develop the policy and program options.
3. Articulate and implement a federal-provincial strategy

THE DO STRATEGY:

1. Make progress toward integrating benefits delivery.
2. Continue the development of a comprehensive knowledge strategy.
3. Improve employment development services.
4. Begin implementation of a fundamentally different approach to empowerment and accountability.
5. Produce plans to streamline operations and reduce overhead costs.
6. Reform corporate management structures.

In addition to these departmental priorities, each program has developed priorities for their specific areas which can be found in the individual program chapters.

Spending Plan

HRDC estimates total net expenditures of \$33.5 billion in 1995-96. A summary of the Spending Plan by Program is presented in Figure 2.

Figure 2: Spending Plan by Program

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Change		For details see page
			\$	%	
Budgetary					
Employment and Insurance	2,487,167	2,788,485	(301,318)	(10.8)	2-1
Labour	157,188	158,970	(1,782)	(1.1)	3-1
Income Security	21,443,576	20,868,848	574,728	2.8	4-1
Social Development and Education	10,397,744	10,699,566	(301,822)	(2.8)	5-1
Corporate Services	303,558	371,820	(68,262)	(18.4)	6-1
Gross Budgetary	34,789,233	34,887,689	(98,456)	(0.3)	
Less: Revenue credited to the Vote	1,240,906	1,440,966	(200,060)	(13.9)	7-1 ³
Net Budgetary ¹	33,548,327	33,446,723	101,604	0.3	
Specified purpose accounts not included in Part II of the Estimates: ^{2&4}					
Unemployment Insurance costs	15,493,421	16,599,112	(1,105,691)	(6.7)	7-1 ³
Canada Pension Plan costs	16,837,934	15,654,264	1,183,670	7.6	4-31
Consolidated HRDC Expenditures	65,879,682	65,700,099	179,583	0.3	

1. Includes \$31.2 billion in 1995-96 and \$30.9 billion in 1994-95 for statutory transfer payments.
2. These programs are funded from compulsory contributions by employees and employers.
3. The information presented on the UI Account in Chapter 7 is by calendar year.
4. Excludes administrative charges from other government departments.

Figure 3: Spending Plan by Program

(full-time equivalents)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Change		For details see page
			FTEs	%	
Employment and Insurance	19,392	19,844	(452)	(2.3)	2-1
Labour	747	768	(21)	(2.7)	3-1
Income Security	3,234	3,285	(51)	(1.6)	4-1
Social Development and Education	371	432	(61)	(14.1)	5-1
Corporate Services	3,012	3,267	(255)	(7.8)	6-1
	26,756	27,596	(840)	(3.0)	

Note: Of the total gross expenditures of \$34.8 billion in Figure 2, a total of \$1.2 billion are related to the FTEs and \$31.2 billion are related to statutory transfer payments.

Government Restructuring

It should be noted that in order to give the reader a three-year financial perspective, financial data pertaining to 1994-95 and 1993-94 presented in this document have been restated to reflect the 1995-96 HRDC structure. Detailed crosswalks are also presented in the Supplementary Information section of each program affected by the government restructuring.

Acts and Regulations

The main legislative bases for the Department's mandate are the following Acts and Regulations:

- the *Unemployment Insurance Act* and Regulations;
- the National Employment Service Regulations;
- the *National Training Act* and Regulations;
- the *Employment Equity Act* and Regulations;
- Regulations in accordance with Appropriations Acts;
- the *Old Age Security Act*;
- the *Children's Special Allowances Act*;
- the *Income Tax Act*, Section 122.62;
- the Canada Pension Plan;
- the *Department of Labour Act*;
- the Canada Labour Code;
- the *Government Employees Compensation Act*;
- the *Fair Wages and Hours of Labour Act*;
- the *Merchant Seamen Compensation Act*;
- the *Labour Adjustment Benefits Act*;
- the *Non-smokers' Health Act*;
- the *Status of the Artist Act*;
- the *Federal-Provincial Fiscal Arrangements and Federal Post-Secondary Education and Health Contributions Act* and Regulations;
- the *Canada Student Loans Act* and Regulations;
- the *Canada Assistance Plan Act* and Regulations;
- the *Family Orders and Agreements Enforcement Assistance Act*;
- the *Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act*;
- the *Unemployment Assistance Act*;
- the *Department of National Health and Welfare Act*; and
- the *Employment and Immigration Department and Commission Act*.
- the *Canada Student Financial Assistance Act*.

**Employment and Insurance Program
1995-96
Expenditure Plan**

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1995-96	2-4
B. Use of 1993-94 Authorities	2-5

Section I

Program Overview

A. Highlights of Plans and Recent Performance	2-7
B. Financial Summaries	2-11
C. Program Profile	
1. Introduction	2-13
2. Mandate	2-14
3. Objective	2-14
4. Program Organization for Delivery	2-14
5. External Factors Influencing the Program, and Planned Responses	2-17

Section II

Analysis by Activity

A. Employment	2-21
B. Unemployment Insurance	2-46
C. CEC Management and Joint Services	2-55

Section III

Supplementary Information

A. Profile of Program Resources	
1. Financial Requirements by Object	2-58
2. Personnel Requirements	2-59
3. Capital Expenditures	2-60
4. Transfer Payments	2-62
5. Net Cost of Program	2-62
6. Revenue	2-63
B. Change in Program/Activity Structure	2-64

Government Annuities Account	2-67
------------------------------------	------

Topical Index	2-72
---------------------	------

Spending Authorities

A. Authorities for 1995-96- Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1995-96 Main Estimates	1994-95 ¹ Main Estimates
Employment and Insurance Program			
5	Operating expenditures ²	194,947	82,400
10	Grants and Contributions	1,329,481	1,281,552
(S)	Supplementary Retirement Benefits - Annuities agents pensions	35	35
(S)	Contributions to employee benefit plans	93,215	94,298
(S)	Labour Adjustment Benefit Payments	24,900	-
Total Program		1,642,578	1,458,285

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1995-96 Main Estimates
Employment and Insurance Program		
5	Employment and Insurance - Operating expenditures and authority to make recoverable expenditures on behalf of the Unemployment Insurance Accounts	194,947,000
10	Employment and Insurance - The grants listed in the Estimates, contributions and payments to provinces, municipalities, other public bodies, community organizations, private groups, corporations, partnerships and individuals or other bodies, in accordance with agreements entered into between the Minister and such bodies in respect of (a) projects undertaken by such bodies for the purposes of providing employment or employment assistance to workers and contributing to the betterment of the community; or (b) payments made or costs incurred, by such bodies, in respect of such works	1,329,481,000

1. Extracts from Main Estimates Part II and Public Accounts have not been adjusted to reflect the new Operational Plan Framework structure and resources transferred to the Department of Citizenship and Immigration Canada. Financial data presented elsewhere in this chapter were adjusted to reflect the new structure.

2. Effective April 1, 1995, the accounting treatment of costs associated with employee benefit plans and the TB insurance premiums will be changed. The new procedure will entail the direct recovery of costs from the UI Account. The current procedure involves charging HRDC and subsequently billing, in the form of administrative costs, the UI Account. See Chapter 7, Figure 6 for additional information.

Program by Activities*

(thousands of dollars)

(thousands of dollars)	1995-96 Main Estimates					1994-95 Main Estimates
	Budgetary					
	Operating	Capital	Transfer Payments	Less: Revenue credited to the vote	Total	
Employment	465,688	410	3,254,381	264,272	3,456,207	3,314,771
Unemployment Insurance	501,560	52	-	456,327	45,285	2,749
CEC Management and Joint Services	163,136	1,940	-	123,990	41,086	40,765
Less: Benefits paid in accordance with the following sections of the <i>Unemployment Insurance Act</i> , (S.C. 1970-71-72, c.48, S.1): Sections 24, 25, 26 and 26.1 with respect to Employment Activity			(1,900,000)	-	(1,900,000)	(1,900,000)
	1,130,384	2,402	1,354,381	844,589	1,642,578	1,458,285

* See footnote page 2-4.

B. Use of 1993-94 Authorities - Volume II of the Public Accounts*

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for Use	Actual Use
	Employment and Insurance Program			
5	Operating expenditures	63,441,000	65,218,918	61,954,372
6	Payment to reimburse the Government annuities agent's pension account in regard to 172 overpayments and interest due	-	9,802	9,802
10	Grants and contributions	1,312,049,000	1,330,402,996	1,277,932,692
(S)	Supplementary retirement benefits - annuities agent's pensions	35,000	39,327	39,327
(S)	Contributions to employee benefit plan	91,599,000	93,999,814	93,999,814
(S)	Refunds of amounts credited to revenue in previous years	-	2,510	2,510
(S)	Spending of proceeds from the disposal of surplus Crown assets	-	57,395	-
Total Program - Budgetary		1,467,124,000	1,489,730,762	1,433,938,517

* See footnote page 2-4.

Section I

Program Overview

A. Highlights of Plans and Recent Performance

The Employment and Insurance Program is one of the key elements in the federal government's social and economic development efforts and therefore is at the heart of the government's Social Security Review exercise. The Program is comprised of three major activities: Employment, Unemployment Insurance (UI) and Canada Employment Centre (CEC) Management and Joint Services. The third activity primarily supports the first two and details of its performance are provided in Section II.

Fiscal year 1995-96 must be seen as a transition year as the Program completes the integration of the various components that came together with the creation of the new department and prepares for the implementation of the Social Security Review (SSR).

Employment

Employment's activities and overall orientation have been redesigned to meet commitments contained in the Red Book, such as increased focus on Youth; by the offer of increased planning and management responsibilities made to the provinces and territories; and by the discussion surrounding the Employment Development Service component of SSR. Future initiatives will be more custom tailored to individual needs compared with the current programs which constitute a "package deal" approach. Indeed, the Labour Force Development Arrangements will vary from province to province with some likely to include existing and developing private-sector delivery mechanisms such as the Labour Force Development Board structures. Work is under way to remove all artificial barriers that now exist in regular programming, and to shift the focus to local decision making and management by results.

During the 1995-96 transition year, HRDC proposes to maintain the current Operational Planning Framework (OPF), which embodies the programming principles of the Labour Force Development Strategy (LFDS), with the addition of one component to reflect the major role played by HRDC's partners. The OPF includes the following five components:

- Information and Special Initiatives (a universal component);
- Employability Improvement (focuses on programs and services to worker clients);
- Labour Market Adjustment (focuses on programs and services to employer clients);
- Community Development (focuses on programs and services to communities); and
- Program Management and Other (focuses on program and policy direction for HRDC and its partners).

In 1995-96, Employment will continue to establish partnerships with important labour market players in order to encourage industries to adapt to the changing global economic situation, to facilitate worker and employer adjustment and to foster a culture of continuous

learning. At the same time, the Program will focus on interventions that are responsive to the needs of selected clientele such as Unemployment Insurance claimants, workers in seasonal industries, displaced older workers with long-term labour force attachment, youth and members of designated groups.

The Employment and Insurance Program has the following new and continuing priorities for 1995-96:

Social Security Reform:

The key to a more successful Social Security system will be the new emphasis on getting people back to work. This means improving the results of employment programs and services that help people prepare for, get and keep jobs. The government's message is that the best form of Social Security is a job and the Department is committed to an improved set of Employment Development services.

To this end, the Department is reviewing all federal employment programs and services and testing new approaches with the implementation of 70 or more pilot projects built on the principles of :

- local decision making;
- results based management;
- holistic individual approach; and
- a continuum of services that will allow front line managers to custom design interventions that use accurate assessments and counselling to determine what will work for the individual.

HRDC will be investing in staff training and other measures designed to change the delivery culture to meet the challenges of implementing the new Employment Development Service (EDS) (see page 2-19).

Program Review and Fiscal Measures:

- support the program review exercise by contributing to the deficit reduction and continue negotiations with other departments/agencies regarding the transfer of Community Futures Program (see page 2-26).

Partnerships:

- continue to involve labour market partners in the planning and, where appropriate, the delivery of employment related programs and services. This will be done through established Provincial/Territorial/Local Labour Force Development Board structures, Local Aboriginal Management Boards and agreements with industrial sectors. HRDC has made an offer to the provinces to sign three-year interim Labour Force Development Arrangements (LFDAs) that would feature greater provincial involvement in the planning and delivery of programs and services. HRDC also

pursuing colocation of service points with provinces that have shown an interest. This simplifies access for clients and reduces overlap and duplication (see page 2-26).

Youth:

- continue to facilitate school to work transition through the Summer Employment Program, the Stay-in-School initiative and the Cooperative Education program. Fully develop Youth Service Canada and the Youth Internship Program (two Red Book items) in order to give youth the opportunity to serve their community, acquire work related and personal skills and develop more structured pathways between the world of school and work (see pages 2-19 and 2-27).

Strategic Employment Initiatives:

- continue to provide programs and services for selected UI claimants, including those claimants affected by Bill C-17, displaced older workers with long-term labour force attachment and other clients including members of designated groups, social assistance recipients (SARs) and youth, with the underlying guiding principle of providing high-quality service to clients while developing the individual's employability through a continuum of service (see page 2-27);
- continue to support sectoral partnership activities that strengthen private-sector capacity to identify skill requirements, assist in establishing occupational/skill standards and accommodate skills upgrading both for existing workers and youth entrants to the work force (see page 2-28); and
- continue to focus on the development and dissemination of timely and relevant Labour Market Information (LMI), as it is a key source of information for making decisions concerning locally administered programs and services (see page 2-29).

Special Initiatives:

- continue support for the second year of the National Tourism Job Creation and Training Initiative as part of the government's Employment Growth Strategy (see page 2-29);
- continue to administer The Atlantic Groundfish Strategy (TAGS) in cooperation with Fisheries and Oceans Canada. HRDC is providing a coordinated and comprehensive labour and community strategy to help fishers and plant workers affected by the Atlantic groundfish crisis while remaining within pre-determined fiscal parameters (see page 2-29);
- continue to implement the Enhanced Employment Initiative aimed at assisting selected unemployed workers to break their pattern of short-term work and dependency on Unemployment Insurance (see page 2-29);

- continue to support the last year of the National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities (NSIPD) (see page 2-29).

Achievements in 1993-94 included:

Youth:

- implemented extensive youth employment programming to assist with the transition from school to work (see page 2-30).

Strategic Employment Initiatives:

- developed the National LMI System to support the collection and analysis of data as well as the creation of reports and other information documents used by the CECs and the community (see page 2-30);
- implemented sectoral initiatives to provide business and labour with a comprehensive approach for dealing with human resource issues within a national industry sector (see page 2-30);
- in the early months of 1994, undertook an operational review involving more than 30 Business Development Centres with the assistance of the HRDC Internal Audit Bureau (see page 2-30);
- provided counselling for some 212,155 clients, while 570,753 clients participated in HRDC's training and job creation programs (see pages 2-34 and 2-39);
- the improved economic situation made it easier for program participants to re-enter the labour force. This is reflected in the increased number of participants who found jobs (66.4%) and those who report using the skills for which they were trained (80.4%) (see page 2-36);
- implemented the Special Initiative for Displaced Workers and some 148,095 older displaced workers participated (see page 2-31);
- through the Older Worker Adjustment Programs, provided long-term income assistance to older workers who were involved in major permanent layoffs and who were unable to obtain alternative employment (see page 2-31);
- Detailed career information was distributed across the country to encourage more Canadians of all ages to plan and implement their careers. Much of the material was specifically aimed at youth "at-risk." New strategies and technologies were researched in order to identify the most effective ways to assist Canadians of all ages in their employment transitions (see page 2-31).

Unemployment Insurance

The objective of the Unemployment Insurance (UI) activity is to promote economic growth and flexibility by providing temporary income support to unemployed workers who qualify for benefits under the *Unemployment Insurance Act*, without placing an unnecessary burden on individuals, groups or regions.

The number of initial and renewal UI claims received declined from 1991-92 through to 1993-94, and a further slight decline is forecasted for 1994-95. For 1995-96, it is estimated that the number of UI claims will be slightly below the number forecast for 1994-95.

B. Financial Summaries

Figure 1: Financial Requirements by Activity

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96			Forecast ¹ 1994-95			Actual ¹ 1993-94	
	Expenditure	Recov. expend. from the UI Acc.	Net expenditure	Expenditure	Recov. expend. from the UI Acc.	Net expenditure	Net Change	Net expenditure
Employment	1,820,479	264,272	1,556,207	2,119,931	339,466	1,780,465	(224,258)	1,491,905
Unemployment Insurance	501,612	456,327	45,285	490,862	486,238	4,624	40,661	8,053
CEC Management and Joint Services	165,076	123,990	41,086	177,692	149,560	28,132	12,954	33,089
	2,487,167	844,589	1,642,578	2,788,485	975,264	1,813,221	(170,643)	1,533,047
Human resources (FTE) ²	19,392	-	19,392	19,844	-	19,844	(452)	19,479

1. The figures have been restated to reflect the new structure implemented along with the transfer of resources to the Department of Citizenship and Immigration Canada. See the Figures 28 and 29 in Section III for additional information.

2. See Section III, Figure 22, for additional information on human resources.

Explanation of 1995-96 Estimates: The net financial requirements for 1995-96 are \$170.6 million or 9% lower than the 1994-95 restated forecast. The decrease is mainly due to fiscal reduction measures. For further details, see Section II.

Explanation of 1994-95 Forecast: The 1994-95 forecast is \$274.3 million or 18% higher than the 1994-95 restated Main Estimates of \$1,538.9 million (see Section III, Figure 28). The increase is mainly due to the resources allocated for The Atlantic Groundfish Strategy (TAGS). For further details, see Section II.

Figure 2: 1993-94 Financial Performance

(thousands of dollars)

	1993-94 ¹						
	Actual			Main Estimates			Change in Net expen- diture
	Expen- diture	Recover. expend. from the UI Acc.	Net expen- diture	Expen- diture	Recover. expend. from the UI Acc.	Net expen- diture	
Employment	1,777,068	285,163	1,491,905	1,881,648	352,711	1,528,937	(37,032)
Unemployment Insurance	509,492	501,439	8,053	452,879	445,162	7,717	336
CEC Management and Joint Services	240,195	207,106	33,089	192,425	168,135	24,290	8,799
	2,526,755	993,708	1,533,047	2,526,952	966,008	1,560,944	(27,897)
Human resources ² (FTE)	19,479		19,479	19,700	-	19,700	(221)

1. The figures have been restated to reflect the new structure implemented along with the transfer of resources to the department of Citizenship and Immigration Canada. See Figure 29 in Section III for additional information.
2. See Section III, Figure 22, for additional information on human resources.

Explanation of Change: The 1993-94 restated actual figure is \$27.9 million or 2% lower than the 1993-94 restated Main Estimates (see Section III, Figure 29). The difference is primarily due to reduced requirement in Employment Grants and Contributions. Further details are provided in Section II.

C. Program Profile

1. Introduction

The Employment and Insurance Program plays a key role in the government's social and economic effort. To achieve its objectives, Employment and Insurance staff must work with federal and provincial governments and agencies at all levels and with organizations and individuals within the private sector.

Examples of these activities include:

- Agriculture and Agrifood Canada, which funds the Canadian Rural Transition Program that is delivered through Canada Employment Centres;
- Industry Canada, as well as Indian and Northern Affairs Canada, on funding and delivering programs that support Aboriginal self-reliance (Canadian Aboriginal Economic Development Strategy);
- regional economic development bodies, such as the Western Economic Diversification Canada and the Atlantic Canada Opportunities Agency;
- local Agricultural Employment Boards working with Agricultural Employment Services, using private-sector contractors to deliver specialized employment services to the agricultural sector;
- Revenue Canada, which collects unemployment insurance premiums on behalf of HRDC, rules on the insurability of employment under the UI Act, and provides interpretation of Section 118 with respect to HRDC's certification of private educational institutions under the *Income Tax Act*;
- Fisheries and Oceans, which participates in the delivery of The Atlantic Groundfish Strategy (TAGS);
- other government departments, where HRDC provides operational support through administration of the Social Insurance Number Registry;
- the Federal Environmental Assessment and Review Office (FEARO) and other federal departments such as Environment Canada, Public Works and Government Services Canada, and Indian and Northern Affairs Canada for assistance and guidance in the environmental assessment of projects funded by HRDC;
- business, labour and social action groups through advisory mechanisms such as the Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) and provincial and territorial Labour Force Development Boards;

- the joint National Aboriginal Management Board (NAMB) and the regional and local boards, which will ensure that training and human resource development are delivered, managed and monitored with the direct input of Aboriginal people, in partnership with the federal government; and
- the provinces which have signed framework agreements related to the Older Worker Adjustment Programs.

2. Mandate

The *Unemployment Insurance Act* is the legislative base for the Employment and Insurance Program. The Program exercises its mandate through the *Unemployment Insurance Act* and Regulations (including job creation, work sharing and training benefits); the National Employment Service Regulations; the *National Training Act* and Regulations; and the Labour Mobility and Assessment Incentives Regulations made pursuant to the *Appropriation Acts*.

In addition, the Government Annuities Account was established on September 1, 1908, under the *Government Annuities Act*, RSC, c. G6, and was modified by the *Government Annuities Improvement Act*, SC 1974-75-76, c. 83.

3. Objective

The objective of the Employment and Insurance Program is to develop and support the productive utilization of labour market resources in Canada, without undue burden on individuals, groups and regions, in cooperation with other government departments, the provinces and territories, and the private sector, respecting the principles of equity in employment and ensuring the protection of public funds in order to promote the effective and efficient functioning of the Canadian labour market.

4. Program Organization for Delivery

The Employment and Insurance Program is delivered through an extensive local network of Canada Employment Centres (CECs) and related points of service. In addition, employment services are extended through service contracts with community-based organizations, such as those administering Outreach projects that serve employment-disadvantaged clients. In agricultural areas, specialized employment services are provided by Agricultural Employment Services offices and sub-offices. These services are coordinated and supported by a regional office in each province and by national headquarters. The CECs, in conjunction with their labour market partners, are the focal point in the community to identify and resolve local employment and insurance problems and provide feedback that is used to improve the efficiency of the Canadian labour market.

Employer-related services provided through CECs include:

- providing labour market information on employment trends, wage rates by occupation, labour supply, and working conditions; assisting in recruiting workers,

human resource planning and resolving human resource development issues through financial assistance for employee training; and advising on other HRDC programs and services, including information on employers' rights and obligations under the UI program and sectoral initiatives.

Worker-related services provided through CECs include:

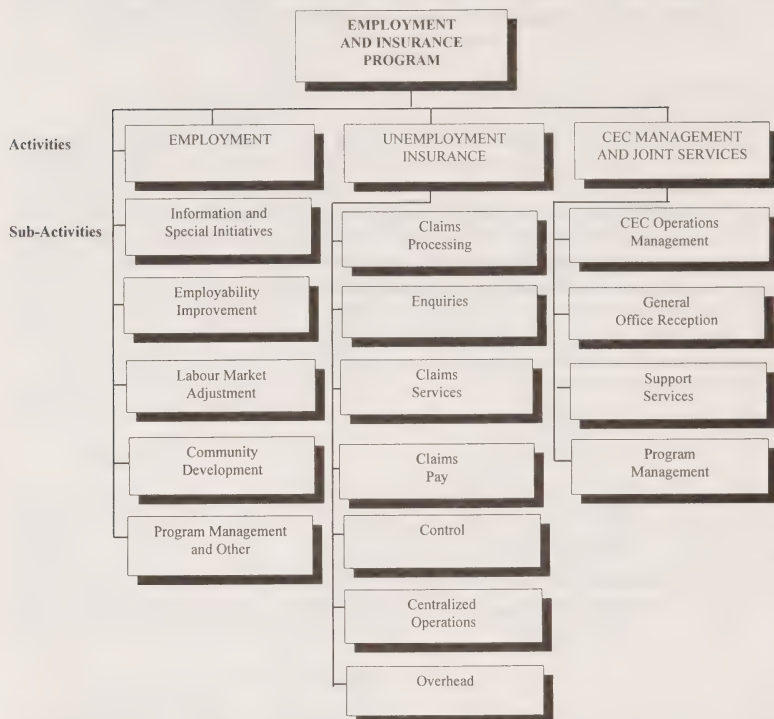
- information on local labour markets, employment opportunities currently available locally and elsewhere in Canada, the employment programs and services available to assist Canadian workers, occupational forecasts identifying occupations currently in demand, employment counselling, aptitude and interest testing, diagnostic services, selection and referral for training, income support, answering inquiries and providing information concerning unemployment insurance, processing claims for benefits, and making decisions on benefit entitlement.

Employment services are offered through a number of points of service:

- CECs	437
- Itinerant points of service	30
- Casual labour offices	2
- Women's Counselling Centres	1
- Youth Access Centres	11
- Regional Offices	10
- Agricultural Employment Services Offices	103
- CECs for Students	402
- Outreach Projects	252

Activity Structure: The Employment and Insurance Program is composed of three activities, with a number of sub-activities, as shown in Figure 3. For more details about the sub-activities, see Section II.

Figure 3: Activity Structure



Organization Structure: National headquarters (NHQ) is responsible for operational and program policy development, national planning and the monitoring of program and policy implementation. These responsibilities are assigned to two executive directors. The 10 regional headquarters coordinate program implementation and delivery of services within the local offices under their jurisdiction in partnerships with other levels of government and stakeholders groups. Figure 4 relates the Program's organizational structure to its activities and indicates the resources required for 1995-96.

Figure 4: 1995-96 Resources (Gross) by Organization/Activity (\$000)

<div> <div>Chairperson</div> <div>Vice-Chairperson</div> <div> <div>Executive Director Insurance</div> <div>Executive Director Employment</div> <div>10 Regions</div> </div> </div>			
Activities			Program Total
Employment 7,679 FTEs		126,000	1,820,479
Unemployment Insurance 9,478 FTEs	64,000	437,612	501,612
CEC Management and Joint Services 2,508 FTEs		5,000	165,076
	64,000	131,000	2,292,167

5. External Factors Influencing the Program, and Planned Responses

Economic Environment: Most economic forecast groups predict that Canada is poised for at least two years of strong economic growth coupled with very low rates of inflation. With the low Canadian dollar, exports are leading this recovery. Continued growth will depend on the relative strength of the recovery in the United States.

The 1990-91 recession, however, still continues to affect the Canadian employment picture. While the unemployment rate has come down substantially since January 1994, it remains too high and represents both human and economic costs to the nation.

Deficit reduction, a major priority for both federal and provincial governments, will yield substantial benefits over the longer term, but it will continue to have a number of impacts in the short term on the Canadian economy, and especially on employment levels in the public sector.

The global marketplace and more liberalized trade over the past decade have provided new and expanding export opportunities for the Canadian economy. The domestic market, however, is subject to increased competition, which in turn requires companies to reduce costs and maximize productivity. Cost conscious companies have therefore been turning to contingent labour such as part-timers, temporaries, consultants and contract workers. This contingent labour force can grow or shrink, and reshape itself according to demand. Over the last year, as the economy has expanded, there has been extraordinarily strong growth in full time jobs. It is premature, however, to conclude that this is the beginning of a long-term trend.

Canada's prosperity is linked to leadership in creating and applying emerging technology and new knowledge. The new economy will be based on applying that knowledge to develop new or value-added processes and products. The business areas that adjust most quickly to the diffusion of information technology and the necessity to re-engineer work processes and organizational structures will see major economic growth.

Labour Market: It is clear that the world of work has changed substantially. Technological innovation is transforming the way people work and do business, it is revolutionizing manufacturing, and has contributed to the "globalization" of the economy. Services and knowledge-based industries are the major areas of economic growth. Job openings today require higher levels of education as well as more advanced and specialized skills. On average, the skills levels required in the workplace are rising, with specific skills changing continuously.

Two other trends are shaping the labour force: the aging of the Canadian population and a declining birth rate. The size and the composition of the labour force are also changing as fewer young people are entering the labour market and the participation of women continues to increase.

There is a growing emphasis on human resource development as an important aspect of competitiveness. In addition, improved performance in research and development is critical to economic prosperity and long-term employment growth. The success of industries with strong training cultures points to the potentially high returns on investments in human resource planning and development. This link between skills training and performance can only be expected to strengthen throughout the next decade.

Planned Responses

The planned responses to the foregoing external factors are outlined under five headings:

- Social Security Reform (SSR) including a new emphasis on Employment Development Services that get results;
- Learning/Youth Initiatives;
- Partnerships/Cooperative Labour Force Development Agreements with provinces;
- Employment Adjustment; and
- Workplace Innovation.

Social Security Reform: Reform of social security is one of the four key components of the government's jobs and growth agenda. The objectives of reform are to help Canadians prepare for, get and keep jobs by ensuring they have the knowledge and skills necessary to compete with the best labour forces in the world; to support those most vulnerable, especially children living in poverty, by providing income support for those in need, fostering independence, self-confidence and initiative; and to ensure affordability by spending within the department's means, managing efficiently, and ending waste.

HRDC has encouraged key sectors of society to develop their own views, proposals and ideas. Business, labour, education/training, equity, and Aboriginal organizations as well as other social and community groups in the private and voluntary sectors have been invited to participate. As well, through its Sectoral Initiative in cooperation with provincial and territorial governments, HRDC is facilitating business and labour partnerships designed to actively address human resource development issues on a sector basis.

The department's efforts on behalf of the social security reform will include:

- supporting the Minister throughout and following the public consultations subsequent to the release of the discussion paper *Improving Social Security in Canada* and related supplementary and technical papers, which outline a range of options for redesigning federal programs that are related to the broad themes of work, learning and security;
- supporting the Minister's partnership efforts, especially with provincial and territorial governments, to clarify roles based on who is best able to deliver a particular program or service, make access to services easier, eliminate duplication and waste so that reform of federal and provincial programs is mutually reinforcing; and
- supporting the development and implementation of legislation and administrative arrangements that will begin to implement the reforms.

Learning/Youth Initiatives: In developing and implementing an effective learning strategy, HRDC will encourage and support initiatives that focus on building a consensus around measurable learning goals and monitoring progress toward these goals; and building a commitment, among employers, individuals and communities, to lifelong learning by supporting key activities. This approach will lead to a more results-oriented, accessible, relevant and accountable learning system.

HRDC initiatives will include, among others, supporting employment and other programs directed at youth that have a skills development component, including support for cooperative education at high-school and post-secondary levels (on the basis of the lessons learned from recent evaluations); supporting private-sector training activities that assist in filling training gaps, for example, innovative internship and apprenticeship initiatives that provide a combination of on-the-job and in-class skills training for entry-level positions in emerging and expanding sectors of the economy; supporting career development and life-long learning to

enable workers to adjust to changing skill needs; working with all labour market partners to ensure that federally funded skills development programs are responsive to the needs of the labour market; supporting competency-based training and a system of more uniform occupational/skill standards.

Youth Initiatives are offered for young people both in school and out of the school system. These initiatives include: Youth Service Canada, the Youth Internship Program (YIP), Stay-in-School, Cooperative Education, Challenge-Summer Employment/Experience Development, Native Internship and Business Drive for Jobs.

Partnerships/Labour Force Development Arrangements (LFDAs): HRDC will work with the provinces and territories to establish agreements, joint ventures, co-located delivery sites, and pilot projects to test new approaches to employment development services and other measures designed to assist the unemployed to enter and re-enter the labour market — all designed to avoid duplication, and improve performance. LFDA agreements are based on the recognition that governments need to cooperate more in the labour market and at the same time to clarify their roles and responsibilities.

Employment Adjustment: HRDC continues to support proactive re-employment measures for unemployed people through a wide range of labour market services. For 1995-96, \$1.9 billion has been committed to the Unemployment Insurance Developmental Uses fund to address the specific needs of such workers. Priority will again be given to displaced, experienced workers thereby providing a continuum of services to meet, on an individual basis, the special needs of such workers. Under the Consolidated Revenue Fund, \$1.4 billion will be allocated to Employment program funds for labour market adjustment programming. The Internal Trade Agreement (July 1994), between the federal government, the provinces and the territories to remove interprovincial barriers to labour mobility, will facilitate labour market and worker adjustments. In particular, the chapter on Labour Mobility, which focuses on the reconciliation of occupational standards, is designed to ensure that the skills and qualifications of workers are broadly recognized.

Workplace Innovation: HRDC will also create a focal point for activities designed to facilitate workplace innovation and to promote greater labour-management cooperation. In particular, HRDC will establish a clearing house for disseminating information and exchanging best practices, fostering networks, developing self-help tools and undertaking cooperative activities with provincial and territorial governments. It will also join with business and labour to review the Canadian Labour Code to ensure that the federal legislative framework encourages greater labour-management cooperation in the resolution of workplace issues.

Section II

Analysis by Activity

A. Employment

Objectives

The main objectives of the Employment activity are to:

- facilitate decision making of individuals, employers, organizations and institutions with respect to labour market needs;
- improve the employability of selected individuals and facilitate their successful integration and reintegration into appropriate employment, and provide income assistance for older workers in some circumstances where reintegration measures are not appropriate;
- encourage employers to assume primary responsibility for effectively meeting changing skill needs in the workplace; and
- support the development of local employment opportunities and assist communities to assess their employment problems and establish and implement appropriate plans which respond to these problems.

Description

The main goal of this activity is to provide Canada's Social Security system with the capability to help people get back to work and the dignity that work brings. This entails investing in people and developing working partnerships with other levels of government and stakeholders to share the responsibility for effective use of the nation's human resources.

The underlying principle of Employment is to ensure that federal resources are used to provide assistance where it is most needed, while fostering increased private-sector involvement. The Employment activity comprises five components, with the following objectives:

Information and Special Initiatives: In addition to a number of special activities at the national and regional levels, this program is designed to provide a wide range of Canada Employment Centre (CEC) services, for example local labour market information, and referral and job placement services. This is done through Labour Exchange, Service Needs Determination (SND), Labour Market Information (LMI), Occupational Career Information (OCI) and research activities related to labour market problems and projects under the Workplace Innovation program.

Employability Improvement: This is an individual-centred approach designed to improve the employability and facilitate the successful integration into appropriate employment of selected individuals who require assistance in overcoming barriers to employment. It provides a wide

range of components designed to meet employment needs and to improve job skills including Employment Counselling, Project-Based Training, Job Opportunities, Purchase of Training and Income Support, Employment Assistance and Outreach, Youth Initiatives, Mobility Assistance, Delivery Assistance, Older Worker Adjustment, Fishery Older Worker Adjustment, Employment Bonus, and Portable Wage Subsidy.

Labour Market Adjustment: There are currently six components under this adjustment program: Human Resource Planning, Workplace-Based Training, Work Sharing, Industrial Adjustment Service, Training Enhancement Assistance, and Agricultural Employment. The program has been designed to offer the following services: expanded assistance to employers for identifying and meeting their workplace skill adjustment needs, including greater human resource planning; training assistance that emphasizes training design and delivery; partnerships with employers; and financial support that can be negotiated within locally established priorities to meet local labour market needs.

Community Development: HRDC will provide assistance to communities facing severe labour market difficulties to assess their problems, organize their resources and implement plans to promote job creation. Support is provided to enhance planning and organizational capacity in the community, to stimulate entrepreneurship, to build social and physical infrastructure, and to develop human resources.

Program Management and Other: This sub-activity consists of activities designed to provide effective and timely program and policy directions and administrative support to HRDC and other labour market partners involved in the development and delivery of programs and services. The types of activities include NHQ/Regional/Local Program Management, Economic Services, Aboriginal Management Boards/Secretariat, the Canadian Labour Force Development Board, and Intergovernmental Administrative Arrangements Secretariat.

Financial Summaries

The Employment activity accounts for approximately 73% of the 1995-96 Employment and Insurance Program's gross financial requirements and 38% of the total full-time equivalents. It accounts for 100% of grants and contributions of the Program.

Figure 5, the Activity Resource Summary, details the total gross expenditures broken down into operating expenditures, expenditures under the Developmental Uses Sections 24, 25, 26 and 26.1 of the *Unemployment Insurance Act* and program funds. In terms of Developmental Uses funds paid out of the UI Account, Employment, is allocating for 1995-96: \$21.7 million for Section 24, \$143.8 million for Section 25, \$970.4 million for Section 26 and \$764.1 million for Section 26.1. Please refer to Chapter 7 for further explanations of these sections of the UI Act. Net activity expenditures are obtained by deducting UI Sections 24, 25, 26 and 26.1 expenditures and recoverable expenditures from the UI Account. With respect to the Consolidated Revenue Fund, Employment uses a bottom-up planning approach that gives regions and CECs maximum flexibility in meeting locally identified needs. This means that block allocations are given to regions based on factors such as a confirmation of the annual overall program resources level approved by the Treasury Board, usually received in late November; government and corporate

ongoing and emerging priorities; and labour market variables. Regions, in consultation with CECs and labour market partners, will allocate these program funds and will submit their preliminary plans early in 1995.

Figure 6, Program Funds by Region, indicates the expenditure levels. Approved regional block allocations for 1995-96 are unavailable, pending a further detailed review at the local level as an integral part of HRDC's Management Framework Process. The review process is also dependent on consultations with Employment's labour market partners.

Figure 5: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Operating expenditures ¹	466,098	505,487	393,886
UI Developmental Uses funds ²			
Section 24	21,700	26,991	41,030
Section 25	143,800	150,043	117,877
Section 26	970,400	922,602	969,369
Section 26.1	764,100	800,364	725,046
Total UI Sections	1,900,000	1,900,000	1,853,322
Program funds			
Information and Special Initiatives	62,302	75,360	39,757
Employability Improvement	983,281	1,171,354	943,368
Labour Market Adjustment	83,972	99,850	111,106
Community Development	176,069	209,085	271,370
Program Management and Other ³	48,757	58,795	17,581
Total program funds	1,354,381	1,614,444	1,383,182
Total Employment and UIDU funds	3,720,479	4,019,931	3,630,390
Less: UI Sections 24, 25, 26 and 26.1 funds	1,900,000	1,900,000	1,853,322
Total gross expenditures	1,820,479	2,119,931	1,777,068
Less: Recoverable expenditures from the UI Account	264,272	339,466	285,163
Net activity expenditures	1,556,207	1,780,465	1,491,905
Human resources (FTE) ¹	7,406	7,859	6,829

- Figures for 1993-94 and 1994-95 were adjusted to reflect the transfer of resources to the Department of Citizenship and Immigration as well as internal transfers to HRDC. See Figures 28 and 29 in Section III for further information.
- The UI Accounts are presented on an accrual basis for all years. Participants in certain Employment-related programs receive benefits from the UI Account. This Account is financed by employee and employer contributions and is not part of the government's appropriated funds. For additional information refer to Chapter 7.
- For 1993-94 includes Community Economic Development Fund, Canadian Labour Force Development Board, Grant for Sectoral Training and Kativik Regional Government. Figure for 1994-95 also reflects transfers according to the new Employment Operational Plan Framework.

Explanation of 1995-96 Estimates: The net financial requirements for 1995-96 are \$224.3 million or 13% lower than the 1994-95 forecast. The decrease is primarily due to:

(\$ millions)

- resources available due to the termination of the Northern Cod Adjustment and Recovery Program; 37.2
- resources in support of the Sectoral and Learning Strategy initiatives; 9.7
- budget and restructuring reductions; (380.1)
- transfer of resources to the Social Development and Education Program (SD&E) for Strategic Initiatives; 75.0
- reduction in resources required for TAGS; and (41.2)
- changes in recoveries from the UI Account. 75.2

Explanation of 1994-95 Forecast: The net 1994-95 forecast is \$271.6 million or 18% higher than the 1994-95 restated Main Estimates of \$1,508.9 million (see Section III, Figure 28). The increase is primarily due to:

(\$ millions)

- resources required for The Atlantic Groundfish Strategy; 368.9
- budget reductions; (5.2)
- resources transferred to SD&E for Strategic Initiatives; and (75.0)
- resources transferred to Fisheries and Oceans for the Plant Worker Adjustment Program. (12.0)
- changes in recoveries from the UI Account (3.9)

Figure 6: Program Funds by Region

(thousands of dollars)	Estimates ¹ 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Newfoundland		305,415	130,401
Nova Scotia		85,788	67,601
New Brunswick		69,569	80,076
Prince Edward Island		14,177	11,331
Quebec		272,388	313,939
Ontario		239,764	262,241
Manitoba		41,341	49,178
Saskatchewan		38,580	45,128
Alberta/NWT		86,135	97,753
British Columbia/Yukon		135,105	156,763
		1,288,262	1,214,411
NHQ/ Unallocated ²		326,182	168,771
Total Program Funds	1,354,381	1,614,444	1,383,182

1. Distribution of program funds by region is not available at this time.

2. NHQ and unallocated funds include items for which decisions are pending the review of local economic circumstances, program funds that are centralized at NHQ and items in 1994-95 for which decisions on regional allocations are pending.

Figure 7: 1993-94 Financial Performance

(thousands of dollars)	1993-94 *		
	Actual	Main Estimates	Change
Gross expenditures	3,630,390	4,091,648	(461,258)
Less: UI Sections 24, 25, 26 and 26.1 expenditures	1,853,322	2,210,000	(356,678)
Less: Recoverable expenditures from the UI Account	285,163	352,711	(67,548)
Net activity expenditures	1,491,905	1,528,937	(37,032)
Human resources (FTE)	6,829	7,671	(842)

* Financial data restated. See Section III, Figure 29 for additional information.

Explanation of Change: The net 1993-94 actual is \$37.0 million or 2% lower than the 1993-94 restated Main Estimates. The difference is primarily due to:

(\$ millions)

- realignment of operating resources within the program; (76.2)
- lapsing Employment Grants and Contributions; (52.5)
- directed freezes in support of transfers to other departments; (11.8)
- additional resources received to support the Atlantic Groundfish Adjustment Program (AGAP) and other projects; 24.0
- changes in recoveries from the UI Account; and 67.5
- additional resources received for Sectoral Initiatives. 9.9

Performance Information and Resource Justification

A major challenge of the Social Security Review will be the implementation of a new Employment Development Service (EDS). Emerging from the five or six founding principles for the new EDS is the necessity to manage by results, i.e., to find what works for individuals and gets them back to work in the most cost-effective fashion. Therefore, HRDC is engaged in a comprehensive review and renewal of its performance measurement tools and practices and expects to be breaking new ground in the fields of performance measurement, management by results and the development and dissemination of best practices.

New and Continuing Priorities and Progress Report: In 1995-96, Employment will support the following activities:

Social Security Reform: In 1995-96, Employment will actively support the principles outlined in the Social Security Reform discussion paper, *Improving Social Security in Canada*.

Program Review and Fiscal Measures: The Employment and Insurance Program will contribute \$346.7 million in 1995-96 toward the deficit reduction exercise. In addition, HRDC is committed to increase its revenue for 1995-96 by \$16.0 million.

In 1994-95, the Minister consulted with other departments and agencies whose mandate includes community economic development to initiate negotiations on the prospective transfer the Community Futures Program (which includes the Business Development Centres and the Community Futures Committees under the Employment and Insurance Program). The negotiations between HRDC and the departments/agencies on the transfer of resources will continue under the Program Review exercise and the official transfer should take place during 1995-96. The latest proposal put forward represents a transfer of approximately \$69.0 million in operating costs and transfer payments.

Partnerships: Partnership arrangements have become fundamental to the way that HRDC does business. HRDC expects that the partnership concept will become more influential in the development and determination of HRDC's programs and services. More specifically, for 1995-96, HRDC partners have taken the following actions:

—**Public Sector:** Establishing more effective working relations with provincial/territorial counterparts in the area of labour market development will be a priority in the upcoming year. The federal proposal to provinces on Labour Force Development Agreements is designed as an interim measure pending the outcome of the Social Security Review process. Provinces/territories that elect not to enter into LFD Agreements can pursue Administrative Arrangements designed to improve service to clients, reduce overlap and duplication and improve efficiency of delivery as well as strengthen their administration of older worker adjustment programs. The four key components of the federal three year interim offer are:

- provincial responsibility for planning;
- provincial management of purchase of institutional training;
- provincial management of some HRDC programs; and
- implementation of a single window delivery network to reduce overlap and duplication and simplify client access.

—**Private Sector:** The outcome of a review of private-sector partnership machinery, particularly with respect to the Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) and related provincial and local structures, will guide HRDC on initiatives and directions for 1995-96. It is hoped that the findings of this review will be available in 1995-96. The CLFDB will continue to function through 1995-96, the final year of the current agreement.

The provincial LFDBs in Quebec, Ontario and British Columbia operate at the discretion of their respective provincial governments. HRDC support for the provincial LFDBs in Newfoundland, Nova Scotia, New Brunswick and Saskatchewan will be linked with and will depend on the arrangements that are negotiated with the governments of those provinces. The federal and provincial governments share the cost of the network of local LFDBs (Local Boards) in Ontario. A complete network of 25 Ontario Local Boards will become operational in 1995-96. As with the provincial LFDBs, Local Board developments in all other provinces and territories

are dependant on the government-to-government arrangements that are negotiated and that are in effect through 1995-96.

—**Pathways:** The Minister of HRDC has asked the Secretary of State for Youth and Training to undertake a structural review of the Pathways Strategy. This review, which is scheduled for completion by spring 1995, will examine the partnership to date and make recommendations on the future direction of the department's relationships with Aboriginal peoples.

The National Aboriginal Management Board (NAMB) has made recommendations on the overall Aboriginal funding profile, on interventions and client priorities as well as on service delivery models.

Youth: The following youth related initiatives will continue as government priorities in 1995-96:

—**Youth Service Canada:** This is a Red Book initiative aimed at providing job skills through service experience to out-of-school and unemployed young people between the age of 18 and 24. The initiative will look at strengthening young people's sense of accomplishment, self-reliance and self-esteem. It will enable them, through service to the community and their country, to gain meaningful work experience while using and improving their personal and work-related skills. Some \$50 million will be available in 1995-96 to support this initiative, with an estimated 5,000 young people benefitting.

—**Youth Internship:** The Youth Internship Program (YIP) will assist with the implementation of structured pathways that incorporate on-the-job training with classroom studies for employment in occupations within emerging and growing sectors of the economy. Some \$76 million will be available in 1995-96 to support this initiative.

—**Summer Employment Programs** (also known as Challenge): This program remains an integral part of this government's overall Youth Employment and Learning Initiative. Activities such as Summer Employment/Experience Development, Canada Employment Centres for Students, Student Business Loans, and Business Drive for Jobs will continue in 1995-96. Such innovative and progressive efforts provide a comprehensive approach and have a positive influence on a student's school-to-work transition.

—**Stay-in-School Initiative:** The federal government will continue to support activities that encourage youth to continue with their education and ultimately ease their transition to the labour market.

Strategic Employment Initiatives: The following strategic Employment related initiatives will underlie all services offered and available to HRDC Employment clients:

—**Services and programs to selected UI claimants:** In 1995-96, a total budget of 1.9 billion will be used to help approximately 388,600 Canadians make the transition back to the work force.

Employment will continue to assist UI claimants, especially displaced older workers and workers affected by the changes to Bill C-17, as well as on providing equitable access of designated group members to HRDC's programs and services. In determining local strategies, CECs will consider the following:

Clients: Participation rates of designated groups in program interventions equal their representation in the labour force (active population); older displaced, experienced workers with long-term attachment to the labour market; and clients with a pattern of dependency on UI who will be unable to depend on the program as a result of the longer qualifying periods and shorter claim durations required under Bill C-17.

Programs: Interventions leading to stable long-term employment; basic and occupational skill courses providing skills needed by employers; longer term higher skill courses; courses/programs leading to skill certification, sequential learning and career progression; joint federal-provincial initiatives aimed at the provision of literacy and sequential and progressive training and a special initiative to promote employment in the tourism industry across Canada.

Much attention on the part of clients and stakeholders is being focused on the effectiveness of various training interventions. In particular, most criticisms relate to three perceptions: that training is inaccessible to some clients who would most likely benefit from it; that clients who do get training remain unable to obtain suitable employment; and that training is very costly in relation to results.

These criticisms will be addressed by the Social Security Review, particularly by the implementation of a new Employment Development Service (EDS) based on management by results. The EDS will have the goal of helping citizens prepare for, get and keep jobs and will focus on the assessment of an individual's needs and the tailoring of a continuum of services designed to address these needs in the most cost-effective, results oriented fashion. EDS will introduce the concept of mutual responsibility (rather than entitlement) and require that the individual buy-in to the process and contribute to the realization of mutually agreed upon employment goals.

—Sectoral Initiatives: In the first year of this five year strategy, more than 110 separate sectoral initiatives were implemented and supported by programs such as Industrial and Occupational Sectoral Studies, which analyze long-term studies of supply and demand in national industry sectors; Sector Councils, which develop and implement strategic human resource plans and promote greater investment in training by the private sector; Occupational/Skill Standards, which define the work of individuals and the skills required to accomplish the tasks; Skills Upgrading, which supports the launching of human resource planning and development initiatives; Youth Interventions, which facilitate structured, replicable transitions from school to work for young people in a variety of growing industrial sectors; and National Industrial Adjustment Services, which is a key adjustment measure designed to assist employers and workers deal with human resource and adjustment issues such as closures, layoffs or threat of layoffs, technological and market changes and job saving. During 1995-96, all

sectoral interventions will continue to respond to the specific needs or circumstances of affected industries and workers.

—**Labour Market Information:** LMI at the CEC level will continue to be one of the most unique and valuable features of HRDC's Labour Market Information service. Its provision of disaggregated information and analysis of the local labour market to assist various users at the local level is a crucial element in all initiatives involving both worker and employer clients.

Special Initiatives: As well as the foregoing, HRDC will continue, as special initiatives, the following activities designed to support designated segments of the HRDC Employment client population:

—**National Tourism Job Creation and Training Initiative:** HRDC will continue to support the National Tourism Job Creation and Training Initiative by committing \$170 million for job creation, training and skills upgrading in the tourism industry as part of the government's Employment Growth Strategy. This amount is applied over three fiscal years: \$50 million in 1994-95, \$60 million in 1995-96 and \$60 million in 1996-97.

—**The Atlantic Groundfish Strategy (TAGS):** In 1994-95, HRDC implemented a series of measures to assist participants in making the transition to other labour market occupations and also to provide additional skills for those who will remain in the fishery. Plans are to have a large majority of TAGS participants counselled by the end of 1994-95.

—**Enhanced Employment Initiative:** Using all the services available under the Employability Improvement Program, the Enhanced Employment Initiative in 1994-95 targeted \$77.15 million of Unemployment Insurance Developmental Uses funds toward servicing 16,112 clients whose Unemployment Insurance history shows a tendency toward UI dependency. Fiscal year 1995-96 should see a number of these clients get long-term, full-time work.

—**The National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities (NSIPD):** This strategy enters its last year in April 1995. After Treasury Board reviews the overall evaluation of this government wide initiative, it will consider a proposal for a renewed or continued strategy for persons with disabilities. During 1994-95, two pilot initiatives were conducted that focused on identifying systemic barriers for persons with disabilities within existing employment programs. Recommendations following the evaluations of these projects may result in new approaches to the regional implementation of the SEED component of Challenge and the Self-Employment Assistance component of Community Development.

Completed and Enhanced Priorities:

Youth: The following is a summary of recently completed Youth initiatives:

—**Summer Employment/Experience Development (SEED):** In the summer of 1993-94, more than \$86.8 million was spent to help over 54,000 students benefit from employment opportunities that would not have been available to them without federal funding assistance.

—**Student Business Loans:** In 1993-94, a total of 1,113 loan guarantees were authorized for students wanting to start summer businesses. In turn, 2,427 jobs were created.

—**Stay-In-School Initiative:** With expenditures in excess of \$48 million, some 70,000 young people benefitted from the Start component of this initiatives. In addition, a major national mobilization activity, the 10/10 Ticket Conference, was held in May 1993. The conference brought together teachers and students as well as speakers, presenters, volunteers and staff from across the country.

Strategic Employment Initiatives: The following is a summary of recently completed initiatives:

—**Labour Market Information (LMI):** LMI is one of the key sources of information used to make decisions concerning service and program priorities. It continues to be the foundation for the provision of service to all clients. During 1993-94, the focus was on the development of the National LMI System. This system is Phase Three of a four-phased development plan. The system represents a stand-alone tool to be used by Labour Market Information Analysts in CECs. It supports data collection by downloading data from corporate and external databases. It also facilitates the analysis of such data and enables the creation of labour market information products that may be disseminated to clients, partners and staff.

As a result of the low response rate and concerns expressed over the approach to performance measurement for LMI, an alternative approach was proposed to measure and monitor performance of LMI at the local level. Work is under way to define the areas to address (for example: production of LMI, product standards, costs, dissemination, utilization and relevance of LMI) and the methodologies to implement.

—**Sectoral Initiatives:** As 1993-94 was the first year of a five-year strategy, more than 110 separate sectoral initiatives were implemented and supported by programs such as Industrial and Occupational Sectoral Studies, Sector Councils, Skills Upgrading, Occupational Standards and National Industrial Adjustment Services.

—**Operational Review of Business Development Centres:** The investment funds of Business Development Centres (BDCs), to which HRDC has contributed since 1986, have now accumulated approximately \$300 million nationally. Most BDCs have provided loan and technical assistance to small businesses for five years. An operational review of Business Development Centres in 1994 allowed HRDC to identify a number of ways to improve the

management of the program. The review identified operational improvements with respect to such items as a linkage with the Community Futures Committee's strategic plan, legal implications, personnel policies, and the provision of technical advice and linkages with other lending institutions.

—The **Special Initiative for Displaced Workers** was fully implemented during 1993-94 enabling a number of experienced workers, who had been permanently laid off or who were about to be laid off, to access a continuum of services designed to support their job-seeking efforts or aid them in becoming self-sufficient in their job search. Within HRDC's regular UI Developmental Uses budget, \$300 million of program funds were allocated to support displaced workers in 1993-94. Approximately 148,095 displaced workers have been assisted through this initiative with an expenditure of \$260.6 million, 86.9% of the original budget.

—**Program for Older Worker Adjustment (POWA)**: Revised POWA framework agreements were negotiated with provincial governments to make the program more accessible, especially for women, and to better target those workers most in need. During 1993-94, 235 major layoffs were designated and POWA annuities were purchased for 2,484 eligible workers at a cost of \$52 million to the federal government and \$26 million to provincial governments.

—**Income Supplement Program for Older Workers (ISPOW)**: Annuities were purchased for 198 eligible workers. The federal and Ontario governments each contributed \$5 million.

—**Labour Adjustment Benefits Program (LAB)**: Payments of \$49 million were made to eligible older workers. The number of beneficiaries decreases each month because beneficiaries leave the program when they reach 65 years of age. At the end of March 1994, 2,714 beneficiaries remained.

—**Plant Worker Adjustment Program (PWAP)**: The Department administered this program on behalf of Fisheries and Oceans Canada. Annuities were purchased for 292 older fish plant and trawler workers in Atlantic Canada. The cost was \$13 million to the federal government and \$4 million to provincial governments.

—**Occupational and Career Information (OCI)**: In recognition of the increasing importance of working with other sectors, the Canadian Career Information partnerships was put into full operation. OCI includes representatives from provinces, territories and other key users such as community-based agencies, schools, libraries and career centres.

Culturally sensitive career planning materials, which were specifically aimed at Aboriginal youth, were developed in cooperation with First Nations associates. These products are now in use across the country and are in demand from various Aboriginal groups.

Phase I of the JOBSCAN pilot project on order taking has been completed. Phase II concerns the client profile input and is scheduled for implementation in 1995-96. The Electronic Labour Exchange pilot (ELE) proposed for the National Capital Region will use JOBSCAN in a

self-serve mode for both employers and clients. Implementation is planned for June 1995 and the budget is estimated at \$600,000.

Performance Information: Fiscal year 1995-96 is considered to be a transitional year and the current Operational Planning Framework (OPF), introduced in 1992-93, has been slightly modified to include the new components resulting from the creation of HRDC. In 1994-95, Employment was mandated to review its approach to performance measurement. This was in response to an increased client focus (service continuum) in the planning and delivery of programs and services and a shift away from employer based programs.

1. Employability Improvement

- i) Percentage of Employability Improvement Program (EIP) clients completing HRDC assisted training or counselling or attaining appropriate employment before completing the activities: The measure is used to obtain the percentage of clients who had a successful outcome (i.e., employed, self-sufficient, completion or training) in relation to all clients who terminated counselling or completed or withdrew from Project Based Training, Job Opportunities or Purchase of Training. Data available to this date indicate that results are consistent at the 86% level as compared with a target of 85%.
- ii) Percentage of EIP clients reporting independence in job search (three-month follow-up survey): The 1994-95 target is 60%. The measure is used to obtain the percentage of clients who became self-sufficient in job search in relation to all counselling clients who set job search goals. This ratio is based only on clients who received job search counselling. A monitoring process for counselling has been developed and is being implemented during 1994-95 to obtain better information and enable corrective action in order to attain target levels.

2. Labour Market Adjustment

- i) Number of employer case files finalized (provision of Human Resource Planning (HRP) assistance): This measure was used to assess the increase in implementation of Human Resource Plans by employers. This activity provided firms with the expertise to develop HRP capacity. The actual number of employer case files finalized in 1993-94 was 3,090.
- ii) Percentage of Industrial Adjustment Service (IAS) committees that are effective in adjustment problem identification and problem resolution: This indicator measures the level of success of employers in identifying appropriate solutions to the problems they face. The percentage of IAS committees effective in adjustment problem identification and problem resolution for 1993-94 was 94.6%. This result exceeds initial target of 90% for this activity. Target for 1994-95 is 90% nationally.

3. Community Development

- i) Self-Employment rate for Participants in Self-Employment Assistance (SEA), 12 months follow-up: This indicator is intended to demonstrate the effectiveness of SEA by providing the employment rate 12 months following assistance.

SEA replaced the Self-Employment Incentives (SEI) in mid-May 1992. The SEI program was only available in selected Community Futures areas. The SEA program is more widely available and it incorporates a structured training element. Of the participants who completed the former SEI program, 79% indicated that they were still self-employed 12 months later. The first SEA participants completed the training process in May 1993. The survey questionnaires were sent out and results should be available in early December 1994. The three-month survey results for 1993-94 indicate that 82% of participants were still in business. In 1994-95, results are expected to be maintained at approximately the 80% level.

- ii) Number of businesses established, expanded and maintained through Business Development Centres (BDC) activities: The number of new businesses established, expanded and maintained through BDC activities in 1993-94 was 16,000. It is expected that the level of activity achieved in 1993-94 will be maintained in 1994-95.
- iii) Number of jobs created and maintained through BDC activities: The number of jobs created and maintained through BDC activities in 1993-94 was 23,000. For 1994-95, it is expected that these numbers will be maintained.

4. Information and Special Initiatives

- i) Percentage of clients satisfied with the relevance and availability of labour market information: Originally, the effectiveness of the LMI service was to be measured in part by the level of satisfaction among selected client groups in realizing their labour market objectives. In 1993-94, initial surveys measuring client satisfaction were developed and pre-tested with Aboriginal Management Boards and Community Futures Committees. These were to be subsequently expanded to include local labour market management boards and other EIC partners in the community. The response rate to the pre-test was very low, only a couple of responses from Aboriginal Boards and 41 from Community Futures Committees (an 18% response rate). The latter response rate was too low to use for performance measurement purposes, but nonetheless yielded interesting and encouraging results. The committees had sought a wide variety of information, much of which they obtained from HRDC or other sources, such as Statistics Canada, and some of which they were unable to find. In the latter case, much of the information likely does not exist. Of the information obtained from HRDC, the committees indicated a satisfaction rate of 83%. This information predominately fell into the categories of CEC/community area profiles and vacancy/employment opportunities.

Figure 8: Total Participants Employment Programs Intervention

	Estimates 1995-96 ¹	Forecast 1994-95
Employability Improvement ²		569,100
Labour Market Adjustment		18,900
Community Development		16,700
Total Employment Participants³		604,700
Total program funds (\$000)⁴	1,354,381	1,614,444

1. As the actual allocation of program funds is dependent on the results of HRDC's Operational Planning exercise, it is not possible to provide an estimate of participants at this time.

2. Participants for UI Sections 26 and 26.1 are included. Excluding Employment Counselling.

3. The total number of participants 1994-95 does not include approximately 36,000 clients assisted under The Atlantic Groundfish Strategy (TAGS).

4. Includes funds for components having no direct participants. Excludes Outreach/Diagnostic Services. The 1994-95 forecasted program fund expenditures are as in December 1994. Funds for 1994-95 and 1995-96 include TAGS and Special Initiatives.

Explanation of results: The 1994-95 forecasted decrease in the number of participants for Labour Market Adjustment is due to decreased funding for Workplace Based Training. The forecasted decrease in Community Development results from decreased funding for General Projects as well as a shift from using Consolidated Revenue Fund (CRF) dollars for Self-Employment Assistance (SEA) clients to using Unemployment Insurance Developmental Uses (UIDU) funds.

Figure 9: UI Participants and Related Program Costs

Program/Option		Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94	Actual 1992-93
Work Sharing					
Section 24	Participants	23,500	58,000	57,290	123,544
	Program costs (\$000)	21,700	26,991	41,030	91,085
Job Creation					
Section 25 -	Participants	31,700	31,000	25,783	26,323
	Program costs (\$000)	143,800	150,043	117,877	109,502
Training					
Section 26 -	Participants ¹	316,200	297,800	302,192	294,091
	Program costs (\$000)	970,400	922,602	969,369	950,656
Developmental Assistance					
Section 26.1 -	Participants only ²	17,200	14,200	10,466	4,129
	Program costs (\$000)	764,100	800,364	725,046	648,311
Total UI Participants		388,600	401,000	395,731	448,087

1. Participants are also shown under Employment programs.

2. Section 26.1 participants course costs and supplementary allowances are included under Section 26 Income Support. Not all participants receive supplementary allowances. Includes Self-Employment participants only.

Explanation of results: The number of participants in the 1994-95 forecast has decreased under Sections 26 due to the decrease in Unemployment Insurance (UI) funds. Participants have decreased under Section 24 (Work Sharing) due to reduced demand. The number of participants forecast for Section 25 (Job Creation) has increased over the 1993-94 actuals as a result of additional funds for Red Book Initiatives.

Follow-up surveys: Follow-up surveys of clients in most of the Employment options are conducted by mail three months after participation in Employment programs. By using these three-month survey results, HRDC is able to report Employment Program effectiveness at the local level and between Employment programs. The two measures used are the "impact rate" (the percentage of valid respondents who are either employed or in further training at the time of the survey) and the "skill utilization rate" (the percentage of employed respondents who are using skills acquired through Employment programs). Figure 10 shows the impact and skill utilization rates from the three-month surveys of participants who completed or dropped out of Employment programs during 1992-93 and preliminary data for 1993-94.

Figure 10: Employment Programs: Follow-up Survey Results

	Impact Rate		Skill Utilization Rate	
	Preliminary 1993-94	Actual 1992-93	Preliminary 1993-94	Actual 1992-93
Employment Programs				
Total				
Employability Improvement ¹	64.1%	61.1%	77.8%	76.5%
Labour Market Adjustment ²	91.1%	89.5%	91.0%	92.1%
Community Development ³	48.2%	47.2%	91.1%	83.5%
Total	66.4%	63.5%	80.4%	79.9%
Women				
Employability Improvement ¹	61.3%	61.1%	76.5%	77.5%
Labour Market Adjustment ²	87.2%	85.2%	91.3%	92.6%
Community Development ³	46.4%	46.9%	80.6%	83.9%
Total - Women	62.7%	61.9%	78.9%	79.9%
Aboriginal People				
Employability Improvement ¹	51.0%	47.8%	72.3%	75.9%
Labour Market Adjustment ²	77.1%	72.8%	87.8%	89.0%
Community Development ³	37.2%	34.0%	82.8%	81.1%
Total - Aboriginal People	51.5%	47.5%	77.1%	79.5%
People with Disabilities				
Employability Improvement ¹	49.9%	47.4%	75.0%	77.0%
Labour Market Adjustment ²	82.2%	82.0%	89.8%	94.5%
Community Development ³	51.9%	42.7%	88.9%	84.1%
Total - People with Disabilities	51.6%	48.4%	77.4%	79.3%
Visible Minorities				
Employability Improvement ¹	57.5%	55.9%	71.5%	70.8%
Labour Market Adjustment ²	92.9%	90.2%	84.3%	91.2%
Community Development ³	51.5%	46.9%	87.1%	87.4%
Total - Visible Minorities	60.5%	58.2%	74.3%	74.8%

1. Includes Project-Based Training, Job Opportunities and Purchase of Training.

2. Includes Workplace Based Training.

3. Includes Local Projects - General Projects and Self-Employment Assistance. The impact rate in 1992-93 for General Projects was 37.9% and for Self-Employment was 90.0%. Preliminary rates for 1993-94 were 38.8% and 93.2% respectively. Since the volume for the General Projects considerably exceeds the Self-Employment Assistance, it pulls down the overall and designated groups impact rates for Community Development.

Explanation of results: Due to an increase in job opportunities, the overall impact rate for 1993-94 reversed the trend of the previous couple of years by showing an increase of 2.9 percentage points over 1992-93. The overall rate went up for all programs, but the Employability Improvement program showed the largest increase. The impact rate for all four designated

groups showed a similar improvement, with Aboriginal people showing the largest increase, 4.0 percentage points.

Among the designated groups, the impact rate for women is consistently closest to the overall rate, by program and in total. It should be noted, however, that the impact rates for Aboriginal people, people with disabilities and visible minorities are often quite different from the overall rates and from one year to the next. This is mainly due to the small volumes involved, which causes more volatility in the rates, i.e., small absolute differences can create large changes in ratios.

The skill utilization rates have remained relatively stable since 1990-91 and are also more consistent across the programs and the designated groups. The most reasonable explanation for this stability is that changes in economic conditions mainly affect a person's ability to find a job, but when they do find a job, it is just as likely to be related to their training. The rate, however, is consistently higher for Labour Market Adjustment because the training is usually designed to meet specific needs of the firms involved.

Analysis shows rather predictable variations in results across the regions, depending on economic conditions. British Columbia, which was least affected by the recession, had the highest overall impact rate in 1992-93 and conversely Newfoundland, which had the poorest labour market, had the lowest rate. However, as the recovery has taken hold, other regions have gained ground, and in the case of Alberta, even exceeded British Columbia in 1993-94.

Similar regional analysis of the skill utilization rate shows that again British Columbia had the highest rate in 1992-93 and Newfoundland the lowest, but the rate was still relatively consistent. These same relationships have continued for 1993-94. Even though, as noted above, economic conditions do not seem to affect utilization of skills as much as ability to find a job, it also makes sense that the more job opportunities there are, such as in British Columbia, the more likely a person is to find a related job.

Planned Follow-up Surveys: A variety of surveys are planned or under development for the following programs/components:

- **Employability Improvement:**

- Employment Counselling: It is anticipated that the first full results will be available for the Employment Counselling survey by the end of 1994-95.
- Job Finding Clubs, Job Search Strategies and Group Employment Counselling: Although development of these surveys will continue, implementation will be delayed until early in 1995-96 by which time improved participant documentation methods will be in place. These changes are expected to considerably improve the validity of the survey results.

- **Information and Special Initiatives:**

- Service Needs Determination: It is anticipated that the first full results will be available by the end of 1994-95. It is anticipated that this survey will only be conducted for one year and then suspended pending analysis of the results.

- **Labour Market Adjustment:**

- Development of employer surveys for Training Trust Funds, Local Human Resource Planning and Workplace Based Training was suspended pending review of these program components.

Quantitative information on Employment Services Interventions is shown in Figure 11.

Figure 11: Employment Service Interventions

	Estimated 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94	Actual 1992-93
Information & Special Initiatives				
Vacancies notified				
casual	22,000	22,000	22,776	29,376
regular	76,000	76,000	76,491	99,133
open display	500,000	450,000	392,441	342,031
Vacancies filled				
casual	18,000	20,000	21,884	28,701
regular	55,000	60,000	70,068	61,216
open display*	420,000	400,000	339,350	310,554
Workers clients completing SND interviews	740,000	740,000	732,100	527,125
CECs for students				
regular & casual vacancies filled	130,000	130,000	108,933	94,020
open display vacancies filled	100,000	100,000	95,917	86,046
Designated groups placements				
Women	24,500	24,500	24,527	38,753
Aboriginal people	3,000	3,000	2,953	3,989
Native Internship Program	475	475	471	555
People with Disabilities	1,200	1,200	1,110	1,274
Visible minorities	2,400	2,400	2,337	2,994

- * Open displays of vacancies were introduced into CECs for students during 1989-90 to provide another method of advertising employers' requirements.

Explanation of Results: The data incorporated in the 1992-93 and 1993-94 columns in Figure 11 are the actual counts reported in the National Employment Services System (NESS). The 1994-95 forecast and the 1995-96 estimates reflect the projections emerging from the actual counts of the two previous years, modified by the following assumptions:

- the Canadian economy will continue to expand during fiscal years 1994-95 and 1995-96;

- Canadian employers will continue to notify the CECs of job vacancies becoming available at their establishments in increasingly larger numbers; and
- increased self-reliance by job seeking clients in exploring job vacancies displayed in the CECs will gradually decrease the need for providing more intense assistance in job placements.

The counts in Figure 11 reflect the new HRDC policy of no longer trying to provide all services directly but of encouraging clients to be self reliant. This explains why the number of regular placements done by HRDC employees is decreasing while open display vacancies are rapidly expanding.

Figure 12: Employability Improvement - Counselling

	Estimates ¹ 1995-96	Forecast ¹ 1994-95	Actual 1993-94	Actual 1992-93
Counselling case files intake/ Clients assessed - goal(s) set ²	220,000	220,000	212,155	238,630
Counselling interviews ³	400,000	400,000	402,300	463,420
Counselling case files finalized/Client outcomes at termination of counselling	120,000	100,000	80,979	195,850
Participants in group employment counselling	20,000	15,000	10,467	19,544

1. As of April 1993, **Counselling case file intake** has been replaced by **Clients assessed - goal(s) set**. **Clients assessed - goal(s) set** is the number of worker clients with mutually agreed-upon counselling goal(s) established as a result of a CEC employment counselling assessment interview. Clients undergoing an assessment interview where no goal has been set are not included since no case file is opened. This change was made because the Counselling Measurement Model (CMM), implemented in April 1993, puts the focus on clients and results rather than process and volumes (case file intake) and on continuity in the counselling process; as a result, a single case file (instead of multiple case files) is opened and left open for a longer period.
2. Under **Counselling interviews**, only assessment counselling interviews and subsequent counselling interviews (where goal attainment is being worked on) are being counted since April 1993; eligibility interviews are no longer counted in this measure.
3. As of April 1993, **Counselling case files finalized** has been replaced by **Client outcomes at termination of counselling**. **Client outcomes at termination of counselling** is the number of worker clients self-sufficient or employed at termination of counselling or for whom counselling was commenced but not completed. This change was made because the CMM's emphasis is on results (outcomes at termination of counselling) rather than process and volumes (number of case files finalized).

Explanation of Results: The actual 1993-94 figures for clients assessed, counselling interviews, client outcomes and participants in group employment counselling are all below the previous year's actuals. This decrease is due to the changes in definitions that were implemented with the new Counselling Measurement Model (CMM) in April 1993. Clients assessed and Client outcomes focus on clients and results rather than process and volumes while the definition for Counselling interviews eliminates eligibility interviews. As a result, a comparison between these revised measures and the former is not possible.

Clients assessed - goal(s) set: The actuals for 1993-94 are only slightly lower than the forecast; the overestimated forecast is due to the absence of historical data (due to the recent implementation of the CMM in April 1993) for the new definition. The 11% decrease from the 1992-93 actuals is due to the fact that clients are counted only once, when they set a goal, and to the absence of eligibility interviews in the count.

Counselling interviews: The 1993-94 actuals are lower than the previous year's by 13%; this is due to the fact that eligibility interviews are no longer counted under the new CMM definition. The impact of the removal of the eligibility interviews was overestimated so that the forecast is higher than the actuals by 25%. As more historical data are collected, the forecasts will become more precise.

Client outcomes at termination of counselling: For case files finalized, the 1993-94 actuals are lower than the previous year's actuals by 59%. This decrease is due to the new definition, the fact that case files are put in Pending status for prolonged periods instead of being closed and also the fact that counsellors lack the time to follow up on clients to close case files. The regions have since underlined the importance of follow-up to counsellors and the implementation of the new monitoring guide in 1994 will ensure that this situation is closely observed and will improve.

Participants in group employment counselling: These figures include internal Job Search Strategy sessions and Group Counselling Intervention sessions. The numbers for Job Finding Club (JFC) sessions have not been included for 1993-94 since almost all regions have elected under local level flexibility to have JFC sessions delivered by external partners. The inclusion of JFC sessions in previous years accounts for part of the difference between this year's actuals and those of previous years. It is expected that the introduction of new group packages and system counts to capture more precise data will result in group counselling gaining wider acceptance in the CECs.

External Group Counselling: Externally, 2,202 group counselling sessions were given in 1993-94, providing counselling to 14,359 participants. This consists: of Job Finding Clubs - 1,132 sessions, 7,932 participants; Group Employment Counselling (External) - 175 sessions, 1,220 participants; and Job Search Strategies (External) - 895 sessions, 5,207 participants.

Program Evaluation

Federal/Provincial Youth Strategies in Newfoundland and New Brunswick: Funding for the Canada/New Brunswick Youth Strategy Agreement totalled \$120 million. It featured 11 access centres that provided single-window access to federal and provincial programs to assist 15 to 24 year-olds in the transition between school and work. The strategy also comprised a school-based component and a component to aid young offenders through the provincial Solicitor General's Department.

The Youth Strategy in Newfoundland was originally a five-year, \$56.6 million federal/provincial pilot agreement. It consisted of a wide variety of projects intended to provide a continuum of service to youth at critical points in the transition period. Target groups included unemployed graduates as well as individuals who had dropped out, or were at risk of dropping out, from high school or post-secondary institutions.

The evaluations looked at the impacts of the strategies according to four principal measures: education, employment, earnings, and dependence on Unemployment Insurance (UI) or social assistance.

The evaluations did not discern any improvements in labour market performance over what might have been expected without the Youth strategy. The largest group of participants were high school drop-outs seeking to improve their academic qualifications.

The Youth Strategy in New Brunswick helped participants stay in school longer and increase their educational qualifications. In Newfoundland, participants stayed in school longer but so did non-participants, suggesting that some common factor outside the Youth Strategy, such as poor economic conditions, influenced schooling decisions in Newfoundland.

The Canada/New Brunswick Youth Strategy increased the reliance of participants on social assistance but did not increase dependency on UI. Access centres often used social assistance to provide financial stability to clients while they were improving their education. The increased time spent in school meant that many clients were not eligible for UI, a factor which also seemed to lessen UI dependency among participants in Newfoundland. There was no clear impact on reliance on social assistance in Newfoundland. Participants and non-participants alike showed greater reliance on social assistance after the program, probably due to adverse economic conditions in the province.

Longitudinal Study of Training Impacts for the Job Entry and Job Development Programs: The initial evaluations, completed in 1989, of the Job Development and Job Entry Programs, examined the labour market experience of participants over a period of about two years following participation in the program. The Longitudinal Study provided a longer term assessment of the pattern of gains for participants in Job Development and Job Entry Programs. The central evaluation question was the extent to which impacts, measured for the short term, change over time.

For Job Entry participants, the evaluation showed substantial positive impacts in the short term, and positive but smaller impacts in the long term. Participants in the Re-entry Option showed particularly notable gains in employability and earnings in the shorter term and smaller, but still significantly positive, gains in the longer term. For the Direct Purchase Option of Job Entry, employability impacts were positive in both the short and long term, although the impact on earnings was significant only in the long term.

For the Purchase of Training Option of Job Development, positive training impacts were found for the cohort with the longest post-training interval and especially for the Direct Purchase Option. The Indirect Purchase Option did not show significant impacts. For other options under the Job Development Program, the evaluation revealed short-term employability gains for participants in Individually Subsidized Jobs as well as Severely Employment Disadvantaged trainees. For other options, little overall impact of training on employability or earnings was evident in either the short term or long term.

The evaluation indicated that participants made substantial use of the skills they acquired in the training program. For trainees in Job Development, there was evidence of reduced dependence on income support for those in Individually Subsidized Jobs, the Severely Employment Disadvantaged Option, and Purchase of Training. Reduced dependence was greater in the short term than the long term. No impact was discerned for General Projects. The

Re-entry Option participants Job Entry Program, showed a significant decline in reliance on income support while participants in the Direct Purchase Options showed a small decline. Conversely, participants in the Entry Option exhibited increased reliance on income support.

Evaluation of the Industrial Adjustment Service (IAS): The Industrial Adjustment Service (IAS) represents an important component of federal government efforts to facilitate labour market adjustment and improve the functioning of the labour market. The primary purpose of IAS is to assist firms, workers, communities and associations who are experiencing or about to experience labour market adjustment to adapt to changes in the workplace.

Although the evaluation examined the more recent types of adjustment models, such as association, sectoral, community and upside adjustment situations, it focused more extensively on the downside model.

Generally, IAS and committee representatives cited several positive and beneficial features of the overall IAS downside agreement process. They reported that participation in IAS results in improved firm and industry productivity and competitiveness, and that the IAS program promotes long-lasting partnerships between the Government and the private sector. Furthermore, it was felt that the process yields positive effects on labour-management relations at the firm level and that these effects tend to last beyond the life of the agreement.

Other IAS types of agreements were perceived as successful in terms of achieving objectives and identifying and assessing labour force adjustment issues. It was generally felt that these agreements have a positive influence on strengthening labour management relations or for mobilizing and uniting members of the community.

Despite these positive aspects, committee representatives recognized that implementing action plans is an area that needs improvement. In addition, they noted that the strengthened labour-management relations and relationships among community partners tend to fade with the dissolution of the agreements.

Overall, the evaluation found that, between 1989 and 1991 (the period of the study), the relative concentration of activities in the IAS downside agreement process yielded no labour force impact on the participants. Workers covered by these IAS agreements tended to take more time before beginning their job search and spend more weeks conducting their job search than did their non-IAS counterparts.

Similarly, the IAS downside intervention was not found to have an impact on a series of perceived non-labour force outcomes, such as personal well-being, ability to earn a living in the longer term, financial situation, and relationships with family and friends.

EEMAC Sectoral Training Fund: The Electrical and Electronics Manufacturing Association of Canada (EEMAC) Sectoral Training Fund was designed to support training and upgrading for employees in electrical and electronics manufacturing firms situated in Ontario. This labour-management initiative was funded by HRDC and the Ontario Training and Adjustment Board (OTAB).

Due to the limited training activity, a process evaluation was conducted to provide a qualitative assessment of the initiative. The evaluation found that during 1993, the Fund tripled in size, from \$3.5 million to \$10.5 million, with a corresponding increase in the number of workers covered from 9,000 to 27,000. Expenditures on training as a proportion of fund contributions doubled during 1993, from 12% to 24%. This expansion was attributed, in part, to the developing recognition of the importance of skills training, along with the promotional and educational activities of the Council as well as to changes in the external environment.

Electrical and electronics manufacturing firms continued to experience adjustment in terms of employment, productivity and changes in technologies and markets during the late 1980s and early 1990s. Overall employment declined and there was evidence of workplace reorganization, shifts in occupational mix (with a decline in production jobs and an increase in white collar occupations) and plans for increasing skill levels. These factors indicated a continuing need for an adjustment initiative.

The results of the evaluation indicated that EEMAC training was, at least in part, incremental. Participating firms reported that the Fund had enabled them to initiate more training and to broaden the scope and coverage of the types of training provided to workers. While most private-sector firms did more training in health and safety and in orientation than in other areas, the training associated with the Fund was targeted at specific skills and at upgrading of education and basic skills. Trainees also tended to describe the training that they received as a benefit in terms of upgrading skill levels.

Employability Initiatives for Social Assistance Recipients in Canadian Job Strategy: In 1988, federal, provincial, and territorial ministers of social services agreed to implement initiatives to enhance employment opportunities for social assistance recipients (SARs). These agreements were intended to make maximum use of the Canadian Jobs Strategy (CJS) through the use of existing CJS funding and by diverting additional funds from the Canada Assistance Plan to accommodate more SARs in CJS. During fiscal years 1986-87 to 1990-91, approximately 33,000 SARs were trained annually, accounting for more than \$250 million in annual expenditures.

In the evaluation of these initiatives, the primary focus was placed on the effect of program participation on the employability and earnings of participants and on subsequent social assistance payments and unemployment claims.

Results were almost uniformly positive. SAR participants registered gains in weekly wages, employability and annualized earnings. SARs were employed 50% of the time during the follow-up period after participation compared with the 26% which they would have been expected to achieve without the program.

Gains were concentrated in the project-based options, such as the Individually Subsidized Jobs, Severely Employment Disadvantaged, Entry and Re-entry Options, which included on-the-job training with employers. Classroom training under the Direct Purchase Option generally was only marginally effective.

Participation in the Job Development Program was associated with a reduction in subsequent reliance on social assistance. However, there was some indication of increased labour force attachment which generated increased UI eligibility and use.

Overall, the benefit-cost ratio associated with training SARs under CJS was very positive, ranging from 1.2 to 2.0 under various assumptions.

Evaluation of Sector Studies: Sector studies is a process used to bring various sectoral partners together to build partnerships by gathering and analyzing labour market information (LMI), identifying key current and future human resource issues for the sectors, developing consensus on these issues, and encouraging private-sector actions to deal with consensus issues. An evaluation was conducted to assess the effectiveness of this process and to identify the extent to which the process has an impact on the firms in the sectors for which the studies are conducted.

The evaluation found that where sector studies have resulted in the formation of improved partnerships, they have led to sector level strategies and have assisted in the development of action plans based on the consensus issues identified in the sector study. As a result, human resource management initiatives, such as occupational standards, training standards, improved supply streams, and sector training initiatives, have been pursued.

The evaluation, however, also identified a number of areas in need of improvement. First, the study did not reveal a clear basis for priorities in the selection of one sector over another, nor was there any evidence that the selection process was based on any strategic objectives. Historically, sectors appear to have been selected primarily on their willingness to participate.

In addition, because sector studies are much more concerned with possible collective action at the sectoral level than with making individual firm-level recommendations, direct firm-level impacts from sector studies are limited.

There also exists a bias toward large firms in terms of the data collected on the sectors as well as in the composition of steering committees set up to study the sectors. As a consequence, the interests of small and medium size firms may be under-represented in the sector study process.

Evaluation of the Cooperative Education Option (COOP): The Cooperative Education Option was designed to promote and stimulate the development of cooperative education by providing educational institutions with seed funding to start cooperative projects. The evidence from the evaluation suggests that, at the post-secondary level, nine out of ten federally funded cooperative education projects continue after termination of HRDC funding. Moreover the evaluation found that post-secondary cooperative education has a positive impact on participants' subsequent earnings and employment. Participants tend to experience a higher proportion of time employed following graduation than members of the comparison group. They also earn an annual rate of pay that is, on average, over \$5,000 greater than non-coop students.

However, the lack of cooperative education placement opportunities at the post-secondary level is a concern. Most project coordinators stated that they experienced difficulties in recruiting employers for cooperative education work placements. In addition, a majority of employers surveyed indicated that they could not hire more COOP students if qualified applicants were available at the post-secondary level.

The evaluation found that cooperative education at the secondary school level does not have an impact on COOP students in terms of subsequent labour force outcome (wages, job search duration, and proportion of time employed), or in reducing the risk of leaving school prior to the completion of secondary school. Participation in secondary cooperative education programs is associated with a lower probability of taking subsequent post-secondary education and, for those students who did pursue post-secondary studies, a lower proportion of time involved in such studies. Moreover, more than one half of the students surveyed reported having had a paying job during their time at secondary school. Consequently, many students are already acquiring work skills and exposure to generic work settings, regardless of whether or not they participate in a COOP program.

Overall, there is little evidence of correlation between secondary COOP work experiences and participants' education. The current emphasis of the secondary program design and delivery is on providing generic work experience, even though many secondary students have already worked for pay outside school hours.

B. Unemployment Insurance

Objective

The objective of the Unemployment Insurance (UI) activity is to promote economic growth and flexibility by providing temporary income support to unemployed workers who qualify for benefits under the *Unemployment Insurance Act*, *Government Annuities Act* and the *Labour Adjustment Benefits Act*, without placing an unnecessary burden on individuals, groups or regions.

Within the above objective, specific sub-objectives include the following national goals:

- to develop legislative, regulatory and program policies and guidelines to provide for the effective and efficient management and support of the various UI activities;
- to process UI claims in a timely and accurate manner, and determine initial entitlement to benefits;
- to provide UI claimants (or potential UI claimants) and others with information on the UI activity and process and/or their claim status in a rapid and accurate manner;
- to determine continuing entitlement to benefits while a benefit period is in existence;
- to maintain a process whereby UI claimants may appeal agent decisions regarding their entitlement to UI benefits;
- to maintain a quality management program aimed at reducing the incidence of incorrect benefit payments;
- to adjudicate and process claims for long-term unemployed workers protected by the Labour Adjustment Benefit Program;
- to pay UI claimants in a timely and accurate manner;
- to protect the integrity of the UI Account through the prevention, deterrence or detection of abuse, misuse and fraud;
- to provide for the collection by Revenue Canada (Taxation) of premiums payable to the UI Account and to process applications for premium reduction in an accurate and timely manner;
- to administer government annuities contracts in accordance with the *Government Annuities Act*; and
- to contribute to the administration of specific government programs through the issuance of Social Insurance Numbers (SINs) to qualified applicants.

Description

The Unemployment Insurance activity consists of the following sub-activities: Claims Processing; Enquiries; Claims Services; Claims Pay; Control; Centralized Operations; and Overhead.

Claims Processing: This function includes responsibility for:

- the receipt and registration of claims for unemployment insurance;

- the timely, accurate and efficient determination of a claimant's entitlement to UI benefits; and
- the determination of the impact on ongoing entitlement of changing circumstances and newly revealed facts related to the claimant and his/her situation.

Half of UI staff (i.e., some 4,000 FTEs) in the field are engaged in Claims Processing.

Enquiries: This function includes responsibility for:

- providing information to UI claimants (or potential UI claimants) and others on the UI activity and process; and
- answering questions by telephone, letter or in-person regarding UI claims in a timely and accurate manner.

Claims Services: Claims Services is a grouping of a number of functions that support Claims Processing directly by:

- supervising Claims Processing personnel;
- providing specialized services to enhance claimants', employers' and the general public's understanding of unemployment insurance;
- administering the mechanism whereby claimants are able to appeal decisions made in connection with their claims;
- interviewing claimants to ensure that they are actively seeking employment and otherwise continue to be eligible to receive benefits;
- maintaining a quality management program aimed at reducing the incidence of incorrect benefit payments; and
- administering Labour Adjustment Benefits, which are targeted at helping workers make the transition from industries undergoing significant change to other employment.

Claims Pay: This function, through the operation of Regional Computer Centres, responds to decisions on entitlement to UI benefits made at the local Canada Employment Centre (CEC). This function involves the following activities:

- creating benefit and overpayment master records for each claimant;
- receiving, reviewing and processing claimants' reports; and
- issuing warrants paying UI benefits to eligible individuals.

Control: This sub-activity includes responsibility for:

- preventing, detecting and consequently deterring fraud and abuse; and
- ensuring the timely and orderly issuance of correct information by both employers and claimants.

Centralized Operations: A number of special functions are included in this area, such as:

- administration of government annuities contracts in accordance with the *Government Annuities Act*;
- contributing to the administration of specific government programs through the issuance of Social Insurance Numbers (SINs) to qualified applicants; and
- the costs related to the collection by Revenue Canada (Taxation) of premiums payable to the UI Account, and the provision of premium reductions to qualified employers.

Overhead: This grouping includes the management, policy and procedural functions that support the delivery of unemployment insurance. Included are:

- maintenance of the legislative base for unemployment insurance and the development of appropriate policies and procedures for its administration; and
- providing effective and efficient management and support for the various UI activities.

Financial Summaries

The Unemployment Insurance activity accounts for approximately 20% of the 1995-96 Employment and Insurance Program gross financial requirements and 49% of total full-time equivalents.

Figure 13: Activity Resource Summary*

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Claims processing	150,785	168,723	177,533
Enquiries	52,142	65,440	64,720
Claims services	73,500	72,130	78,787
Claims pay	21,713	32,356	44,163
Insurance control	73,455	59,436	60,210
Centralized operations	102,910	71,209	65,095
Overhead	27,107	21,568	18,984
Total operating costs	501,612	490,862	509,492
Less: Recoverable expenditures from the UI Account	456,327	486,238	501,439
Net activity expenditures	45,285	4,624	8,053
Human resources (FTE)	9,478	9,354	9,378

* Reflects the new sub-activity structure implemented in 1994-95 along with a transfer of Regional Computer Centre shared operations from UI to CEC Management and Joint Services. See Figures 28 and 29 in Section III for additional information.

Explanation of 1995-96 Estimates: The gross financial requirement of \$501.6 million for 1995-96 is \$10.8 million higher than the 1994-95 forecast expenditures (and 124 full-time equivalents). The change is primarily due to:

(\$ millions)

- increase in control activities to reduce benefit expenditures by \$194 million (618 FTEs); 37.1
- increase in premium collection costs and insurability rulings by Revenue Canada Taxation; 31.0
- decrease in resources associated with replacing technologically obsolete equipment; (27.7)
- increase in resources for appeals in order to clear the backlog at the umpire level (161 FTEs); 14.2
- decrease in resources related to UI Legislation changes (Bills C-113 and C-17) (164 FTEs); (9.9)
- decrease in resources due to cessation of salary increments; and (3.5)
- decrease in resources related to UI Workload (478 FTEs). (26.9)

Figure 14: 1993-94 Financial Performance

(thousands of dollars)	1993-94		
	Actual	Main Estimates	Change
Claims processing	177,533	177,337	196
Enquiries ¹	64,720	49,618	15,102
Claims services	78,787	59,388	19,399
Claims pay ²	44,163	41,140	3,023
Insurance control	60,210	42,500	17,710
Centralized operations ³	65,095	67,703	(2,608)
Overhead ³	18,984	15,193	3,791
Total operating costs	509,492	452,879	56,613
Less: Recoverable expenditures from the UI Account	501,439	445,162	56,277
Net activity expenditures	8,053	7,717	336
Human resources (FTE)	9,378	9,253	125

1. Previously reported under the sub-activity claims services.

2. The numbers have been restated to reflect the transfer of the Regional Computer Centre shared operations to CEC Management and Joint Services.

3. Previously reported under the sub-activity "other activities/overhead."

Explanation of Change: The 1993-94 gross actual figure is \$56.6 million, or 13% higher than the 1993-94 restated Main Estimates (and 125 FTEs higher). The difference is primarily due to:

	(\$ millions)
• increase in resources associated with replacing technologically obsolete equipment;	17.2
• increase in resources related to the expansion of investigation and control (430 FTEs);	25.1
• increase in resources related to Bill C-113 (292 FTEs); and	40.0
• change in resources associated with the unemployment insurance workload (478 FTE's).	(25.0)

Performance Information and Resource Justification

New priorities: The main priorities for 1995-96 will be to improve service, cost-effectiveness, efficiency and quality of claims processing, as well as program controls. In line with the new initiatives introduced last year (i.e., streamlining operations, improving service, and increasing support via automation), approximately five pilot projects will be operational under the authorities provided by Bill C-17 and will undergo evaluation during 1995-96, the most significant of which include:

- allowing claimants to file applications for benefits and bi-weekly declarations by phone;
- the removal of the requirement for sickness, maternity, parental and apprentice trainee claimants to file bi-weekly reports; and
- the direct deposit of UI benefits to a client's bank.

Continuing priorities: Three priorities will continue from 1994-95:

- Provide support during the consultation process for Social Security Review and prepare for implementation of the outcomes.
- HRDC will continue to develop an alternative method to the current Record of Employment used to collect employment history information. The objective is to reduce the cost of collecting and verifying such information. This would alleviate the paper burden on employers without affecting benefit payments to individuals. If a suitable alternative to the current system is found, implementation could begin in 1995-96. A task force, including private-sector representatives, has been set up to develop viable alternatives to the present Record of Employment reporting system.
- HRDC is continuing to pursue agreements with provincial governments, and municipal governments when required, to eliminate duplicate income support payments. Welfare payments made under the Canada Assistance Plan by the provinces or municipalities would be recovered from the UI Account, when UI benefits are payable for the same period. This Assignment of Benefit policy has existed for some time, but mechanisms have been improved to better coordinate

benefits paid under the UI Act with those paid by provincial and municipal governments; and

- HRDC will continue the UI re-engineering project to streamline the administration of the UI program.

Performance information: The Unemployment Insurance activity comprises three major functions, with specific service objectives and measured output:

- claims processing (receiving claims for benefit and determining entitlement);
- claims pay (issuing benefit warrants by the Regional Computer Centres); and
- control (preventing, detecting and deterring fraud and abuse).

Performance of the claims processing function (other than claims pay) is measured on the basis of efficiency (output per productive full-time equivalent) and operational effectiveness (timeliness and accuracy of service). In the case of insurance control, performance is measured by overpayment detection and prevention. Resource justification is based on maximizing service and control. Information on previous performance is used as a starting point, and the impact of new or changed legislation, policies and procedures is estimated through pilot projects, or by applying time standards. Figure 15 provides details on the changes in workload from year to year.

Figure 15: Workload

	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94	Actual 1992-93	Actual 1991-92
Claims Processing					
Initial and renewal claims adjudication (000s)	3,086	3,079	3,301	3,628	3,890
Speed of Service - Claims processed to decision within 21 days	90%	88.0%	80.6%	76.8%	68.2%
Claims processing per productive FTE ¹	1,053	1,053	1,083	1,086	1,106
Appeals considered within 30 days of receipt	90.0%	90.0%	85.0%	78.3%	66.6%
Claims Pay: Warrants issued²					
	27,507	32,732	36,969	40,428	40,625
Insurance Control³					
Investigations completed (000s)	1,200	914	1,086	1,142	956
Total Savings - Insurance Control (000s)	666,000	472,500	449,600	393,100	N/A ³
Centralized Operations					
Employers registered (premium collection) (000s)	974	974	1,343	1,364	1,349
Premium reduction applications processed ⁴ (000s)	40	40	40	44	45
Number of annuity contracts administered (000s)	142	148	156	164	171
Number of SIN cards issued (000s)	974	974	951	955	968
Overhead					
Previously undetected overpayments and underpayments as percentage of total benefit payments	N/A	N/A	2.6%	3.3%	4.8%

1. Productivity is expressed in terms of productive full-time equivalents. Only productive time is considered, removing training and leave time, and adding overtime.

2. Starting in 1993-94, legislation reduced the maximum number of weeks of entitlement (i.e., Bill C-17).

3. Commencing in 1992-93, the Investigation and Control activity has been measured in terms of total savings.

4. Presented for the calendar year.

Claims Processing: Resource levels required for claims processing are based on the projected workload and level of service provided to the public. The projected workload for 1995-96 is based on an unemployment rate anticipated by the Department of Finance, as well as on the number of applications expected for work sharing, training and special benefits. Insurance control has an impact on the resources required by affecting the number of in-person contacts, the number of revised claims decisions, and the number of appeals to the Board of Referees and to the Umpire.

Productivity is expressed in terms of the amount of productive time that staff (support clerks and UI agents) are directly engaged in the processing of UI claims. Productivity in 1993-94 (1,083 claims processed per productive full-time equivalent) slightly exceeded the forecasted level of 1,061. This performance level is slightly lower than what was achieved in 1992-93 (i.e., 1,086) and is explained by the increased complexity associated with the implementation of Bills C-113 and C-17.

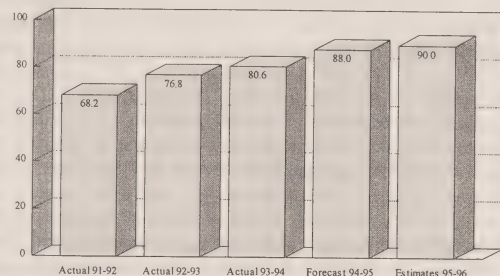
The main elements of Bill C-17 include: reducing the premium rate to stimulate job creation and lessen the financial burden on employers and workers; reducing the benefit rate from 57% to 55% of average insured earnings, but giving a higher rate (60%) to lower income claimants when they support a dependant; strengthening the link between work history and entitlement by reducing the benefit duration for those with shorter work histories; and raising the minimum entitlement requirements from 10 to 12 weeks in order to require longer labour force attachment before qualifying for UI benefits.

Speed of service is measured by the percentage of claims processed within three weeks (21 days) of registration. The third week has been selected as the critical point because it is the first week payable in any claim, and pay is generated at the earliest in the fourth week when the claimant's first report card is submitted. Certain claims cannot be processed within three weeks, for two reasons:

- the claim is contentious and may require investigation before adjudication can be completed, as happens when a labour dispute is involved; or
- documentation necessary to establish a claim, such as a medical certificate, is missing.

Performance targets are established annually to take known limitations into account. In 1993-94, 80.6% of claims were processed within 21 days, compared with a target of 79%. This was an improvement in performance from the 1992-93 level (76.8%) reflecting the emphasis that managers have been placing on improving timeliness of service to claimants, as well as a 9.0% drop in initial and renewal claims adjudicated in 1993-94 compared with 1992-93. It is expected that speed of service

Figure 16: Speed of Service (percentage of claims processed within three weeks of registration)



performance will continue to improve in 1994-95 to a forecast level of 88%. The target for 1995-96 will be set at 90% compared to the current 85% target, as service is expected to continue to improve next year as a result of administrative improvements that focus on improved client service and office automation initiatives.

Claims Pay: Resource levels required to issue warrants (payments) are based on the expected unemployment rate. The Regional Computer Centres are primarily responsible for producing warrants. It is estimated that 27.5 million warrants will be issued in 1995-96, down 16.2% from the 1994-95 forecast (32.7 million) due to legislation that reduced the maximum number of weeks of entitlement (i.e., Bill C-17).

Insurance Control: Insurance control activities involve investigating probable and potential abusers and ensuring that employers and claimants issue correct and timely information. In 1993-94, some 1,086,253 investigations resulted in total savings of \$449.6 million. This included \$332.9 million in overpayments and penalties and \$116.6 million in savings from prevention and deterrence activities.

Some 914,000 investigations will be completed in 1994-95 and this should generate estimated total savings of \$472.5 million.

In 1995-96, additional initiatives, including cooperative activities with federal and provincial departments, will achieve a significant increase in control savings (i.e., \$194 million).

Centralized Operations: Among the sub-activities included under this function is processing employers' applications for premium reductions related to the Wage Loss Insurance Plan. Applications are projected at 40,000 for both 1994-95 and 1995-96.

Another sub-activity is the Administration of Government Annuities, for which the number of contracts administered is the principal workload measurement. The volume of

contracts being administered will continue to decline with an estimated 148,000 contracts for 1994-95 and 142,000 for 1995-96.

The workload measurement of the Social Insurance Number (SIN) sub-activity is the number of SIN cards issued. The number of cards issued is projected to be 974,000 for both 1994-95 and 1995-96.

Overhead: The Comprehensive Tracking System (CTS), a multi-tiered audit of UI claims, measures the accuracy of benefit payments. CTS identifies the incidence of undetected overpayments and underpayments in 10 categories of error, including errors external to HRDC (claimants and employers) and internal to HRDC (claims processing).

In calendar year 1993, the level of undetected overpayments and underpayments decreased to 2.6% from 3.3% in 1992 and 4.8% in 1991. Possible reasons for the decrease in undetected overpayments and underpayments may include an increased activity in the Record of Employment awareness program, a stable workforce to process claims and a change in our Record of Employment verification methodology.

Program Evaluation

In the spring of 1993, the Department undertook a comprehensive evaluation of UI Regular Benefits. The evaluation comprised a series of 23 studies done by HRDC evaluators, academic researchers, and outside agencies such as Statistics Canada. These studies addressed a wide variety of issues concerning UI Regular Benefits. This research has been used in the Social Security Review process as it has evolved.

C. CEC Management and Joint Services

Objective

The objective of the CEC Management and Joint Services activity is to provide effective and timely management and administrative support for CEC services to the public.

Description

This activity provides for a number of joint program delivery and management activities that cannot be directly allocated to the sub-activities that encompass specific programs (such as Employability Improvement, Labour Market Adjustment, etc.) or services (such as Claims Processing) within the Employment and Insurance Program. Most full-time equivalent resources for this activity are in the field, where the activity includes the Regional Directors of Employment and Insurance, Area Managers, CEC Managers and their administrative support staff.

The major components of this activity are as follows:

- CEC Operations Management: includes CEC Operations and Management at Regional Offices, Regional Computer Centres, Management Area Offices and Local Offices (CECs) and consists of the managers responsible for delivery of the various Employment and Insurance programs and the operation of shared computer systems;
- General Office Reception: is a joint function of receiving and directing clients, either in person or by telephone, who contact Canada Employment Centres;
- Support Services: provides administrative support to the Employment and Insurance program at the local office level; and
- Program Management: provides advice and guidance to the Employment and Insurance activities in Regional Offices through the development of effective Employment and Insurance policies and procedures.

Financial Summaries

The CEC Management and Joint Services activity accounts for approximately 7% of the 1995-96 Employment and Insurance Program gross financial requirements and 13% of total full-time equivalents.

Figure 17: Activity Resource Summary*

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
CEC Management and Joint Services	165,076	177,692	240,195
Less: Recoverable expenditures from the UI Account	123,990	149,560	207,106
Net activity expenditures	41,086	28,132	33,089
Human resources (FTE)	2,508	2,631	3,272

* Reflects the transfer of Regional Computer Centre Shared Operations from UI to CMJS and Stay-in-School from CMJS to Employment. See Figures 28 and 29 in Section III for additional information.

Explanation of 1995-96 Estimates: The net financial requirements for 1995-96 are \$13 millions or 46% higher than the 1994-95 forecast expenditures (and 123 fewer full-time equivalents). The difference is primarily due to:

	(\$ millions)
• budget reductions; and	(12.6)
• changes in recoveries from the UI Account due to the treatment of the Employee Benefit Plans.	25.6

Figure 18: 1993-94 Financial Performance*

(thousands of dollars)	1993-94		
	Actual	Main Estimates	Change
CEC Management and Joint Services	240,195	192,425	47,770
Less: Recoverable expenditures from the UI Account	207,106	168,135	38,971
Net activity expenditures	33,089	24,290	8,799
Human resources (FTE)	3,272	2,776	496

* Reflects the transfer of Regional Computer Centre Shared Operations from UI to CMJS and Stay-in-School from CMJS to Employment. See Figure 29 in Section III for additional information.

Explanation of Change: The 1993-94 actual is \$8.8 million or 36% higher than the 1993-94 restated Main Estimates (and 496 more full-time equivalents). The difference is primarily due to a realignment of resources within the Program, offset by additional expenditure recovered from the UI Account.

Performance Information: This activity is not subject to direct program evaluation. Due to the nature of the activity, an assessment of its overall effectiveness and efficiency is based on the success of the Employment and the Unemployment Insurance activities.

Figures 19 and 20 show the ratio of CEC Management and Joint Services full-time equivalents and expenditures to the Employment and Insurance Program totals.

Figure 19: Relationship of CEC Management and Joint Services full-time equivalents to Total Employment and Insurance full-time equivalents

(full-time equivalents)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
CEC Management and Joint Services	2,508	2,631	3,272
Total Employment and Insurance	19,392	19,844	19,479
Percentage of total	12.9	13.3	16.8

Figure 20: Relationship of CEC Management and Joint Services Expenditures to Total Employment and Insurance Expenditures

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
CEC Management and Joint Services	165,076	177,692	240,195
Total Employment and Insurance-Operating	1,132,786	1,174,041	1,143,573
Percentage of total	14.6	15.1	21.0

Section III Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 21: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Personnel			
Salaries and wages	717,192	735,896	720,836
Contributions to employee benefit plans	93,215	97,865	93,186
	810,407	833,761	814,022
Goods and Services			
Transportation and Communications	103,904	95,920	84,572
Information	27,068	25,187	22,025
Professional and special services	147,853	138,257	124,016
Rentals	12,297	16,625	10,006
Purchased repair and upkeep	8,959	12,198	7,290
Utilities, materials and supplies	19,150	11,498	15,582
All other expenditures	746	905	606
	319,977	300,590	264,097
Capital - Minor capital ¹	2,402	34,301	65,454
- Controlled capital ^{2,3}	-	5,389	-
Total operating	1,132,786	1,174,041	1,143,573
Transfer of payments	1,354,381	1,614,444	1,383,182
Total Program expenditures	2,487,167	2,788,485	2,526,755
Less: Recoverable expenditures from the UI Account ⁴	844,589	975,264	993,708
Total expenditures (net)	1,642,578	1,813,221	1,533,047

1. Minor capital is the residual after the amount of controlled capital has been established. In accordance with the Operating Budget principles, these resources would be interchangeable with Personnel and Goods and Services expenditures.

2. Controlled capital contains budgetary expenditures for investment in: the acquisition of land, buildings, and engineering structures and works; the acquisition or creation of other capital assets considered essential to ongoing program delivery; and major alterations, modifications or renovations that extend the use of capital assets or change their performance or capability.

3. Includes in 1994-95 capital resources approved under a separately controlled allotment.

4. Effective April 1, 1995, the accounting treatment of costs associated with employee benefit plans and the TB insurance premiums will be changed. The new procedure will entail the direct recovery of costs from the UI Account. The current procedure involves charging HRDC and subsequently billing, in the form of an administrative cost, the UI Account.

2. Personnel Requirements

Figure 22: Details of Personnel Requirements

	FTE* Estimates 1995-96	FTE Forecast 1994-95	FTE Actual 1993-94	Current Salary Range	1995-96 Average Salary Provision
Executive Category ¹	96	97	95	63,300 - 128,900	79,123
Scientific and Professional					
Actuarial Science	3	3	3	30,103 - 85,937	69,316
Economics, Sociology and Statistics	157	158	154	20,600 - 87,241	57,120
Education	22	22	22	19,270 - 74,268	59,584
Library Science	1	1	1	19,263 - 79,497	-
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	781	801	785	17,994 - 75,002	40,038
Computer Systems Administration	172	173	170	24,060 - 78,759	45,787
Financial Administration	7	7	7	15,981 - 71,883	46,339
Information Services	8	9	8	17,849 - 67,814	46,875
Organization and Methods	57	57	56	17,635 - 72,700	44,761
Commerce	1	1	1	19,263 - 79,497	-
Personnel Administration	44	45	44	16,882 - 69,291	46,744
Program Administration	8,721	8,938	8,766	16,882 - 69,291	41,491
Purchasing and Supply	1	1	1	16,781 - 72,700	-
Technical					
Social Science Support	20	20	20	16,608 - 75,927	38,931
General Technical	4	4	4	16,608 - 73,190	35,477
Drafting and Illustration	1	1	1	20,448 - 52,986	-
Administrative Support					
Communications	6	6	6	20,195 - 41,830	27,762
Data Processing	242	244	239	17,680 - 48,804	30,808
Clerical and Regulatory	8,403	8,610	8,447	16,999 - 41,724	27,777
Office Equipment	17	17	17	16,648 - 33,218	24,357
Secretarial, Stenographic and Typing	219	220	216	16,847 - 41,991	27,558
Operational					
General Services	9	9	8	17,489 - 53,544	27,084
Students	400	400	408	13,241 - 31,740	-
	19,392	19,844	19,479		

* Full-time equivalent is a measure of human resource consumption based on average levels of employment.

Note: The current salary range column shows the salary ranges by occupations group at October 1, 1994. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

¹. This includes all those in the EX-1 to EX-5 range inclusive.

3. Capital Expenditures

Figure 23: Distribution of Gross Capital Expenditures by Activity

(thousand of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Employment	410	10,636	11,599
Unemployment Insurance	52	27,304	39,572
CEC Management and Joint Services	1,940	1,750	14,283
	2,402	39,690	65,454

Definitions Applicable to Capital and Major Crown Projects

Government Projects: A departmental undertaking that is not a regular program activity, but involves the design and development of new programs, equipment, structures, or systems, and has above normal risk, is deemed to be a government project when:

- its estimated expenditure exceeds the project approval authority granted to the department by the Treasury Board *; or
- it is particularly high risk, regardless of estimated expenditure.

* When a high-risk government project exceeds \$100 million in estimated expenditure, it is deemed to be a Major Crown Project.

Class A Estimate: This is the most accurate and comprehensive level of estimate, normally limited to items in production, or to immediate or repeat orders. It must be based on full production configuration data, or on enforceable schedules, or other legally binding instruments. Typically, a Class A Estimate would support a submission for increasing the quantities of deliverables for a project when the project is under contract and when a contract clause provides the basis for the estimate.

Class B Estimate: The scope of this estimate covers the design of all major systems and sub-systems together with production plans, site and installation investigations, special transportation requirements, labour market constraints, and outlines of all other project objectives. While less accurate than Class A, this estimate normally requires significant project definition work, frequently by means of a contract with the private sector and the participation of appropriate common service organizations.

Class C Estimate: The scope of this estimate covers the life-style costs of the preliminary solution to the statement of requirement (SOR), including a preliminary analysis, in consultation with appropriate common service organizations, of sources of supply and production and technological readiness. It must be sufficiently accurate to justify investment decisions.

Class D Estimate: This is a rough estimate based on a comprehensive mission-related SOR, which gives an approximation of final total project costs and project duration.

Preliminary Project Approval (PPA): TB's authority to initiate a project in terms of its intended operational requirement, including approval of, and expenditure authorization for, the objectives of the project definition phase. Sponsoring departments are to submit for PPA only when the projects's entire life-cycle scope has been examined and costed, normally to the Class C level, and when the cost of the Project Definition (PD) Phase has been estimated to the Class B level.

Effective Project Approval (EPA): TB's approval of and expenditure authorization for the objectives of the project implementation phase. Sponsoring departments are to submit for EPA only when the scope of the project's life-cycle has been defined and where the estimates have been refined to at least the Class B level.

Figure 24 provides details on capital projects for which the estimated total cost equals or exceeds \$250,000.

Figure 24: Details of Capital Projects

(thousands of dollars)	Previously Estimated Total Cost	Currently Estimated Total Cost	Forecast * Expenditure to March 31, 1995	Estimates 1995-96	Future Year's Requirements
Equipment Replacement Phases I & II (A-EPA)	38,346	38,346	38,346	-	-
Equipment Replacement Phase III (A-EPA)	38,346	53,894	51,378	2,516	-
Automated Job Information Centres (A-EPA)	19,025	17,759	17,759	-	-
Router Network (B-PPA)	2,200	3,100	3,100	-	-
Expansion of UI Investigation and Control (A-EPA)	3,401	3,401	3,401	-	-
The Atlantic Groundfish Strategy (A-EPA)		1,495	1,495	-	-

* Includes costs incurred/forecasted from inception of the project to March 31 of the current year.

4. Transfer Payments

Grants and contributions represent 54% of the 1995-96 gross Main Estimates of the Employment and Insurance Program.

Figure 25: Details of Transfer Payments

(dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual* 1993-94
Grants			
Employment			
(S) Labour Adjustment benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor-in-Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region	24,900,000	38,000,000	49,338,202
Grants to improve employability and to promote employment opportunities	55,368,000	62,217,000	55,966,478
Grants to the Sectoral Training Fund	2,000,000	4,000,000	1,750,000
Grants under The Atlantic Groundfish Strategy	164,100,000	292,815,000	-
Grant to the National Ballet School of Canada	-	500,000	-
Grant to the National Theatre School of Canada	-	750,000	-
Grants to provide transitional income assistance under The Atlantic Groundfish Strategy	-	49,685,000	-
Total Grants	246,368,000	447,967,000	107,054,680
Contributions			
Employment			
Payment to facilitate the efficient functioning of the Canadian labour market	1,049,905,000	1,106,967,000	1,264,721,601
Agricultural Employment Services	11,656,000	11,782,000	11,405,281
Older Workers Adjustment Program	46,452,000	46,452,000	-
Income Supplement Program for Older Workers	-	1,276,000	-
Total Contributions	1,108,013,000	1,166,477,000	1,276,126,882
Total	1,354,381,000	1,614,444,000	1,383,181,562

* Numbers have been restated to reflect the new OPF structure.

5. Net Cost of Program

The 1995-96 Estimates for the Employment and Insurance Program include only those expenditures to be charged to HRDC voted appropriations and statutory payments. Other items must be included when describing the Program on a full-cost basis. Figure 26 provides details of other cost items.

Figure 26: Net Cost of the Program

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Estimates * 1994-95
Operating expenditures	1,132,786	1,106,208
Transfer payments	1,354,381	1,367,312
	2,487,167	2,473,520
Less: Recoverable expenditures from the UI Account	844,589	934,581
Net Expenditures: Main Estimates	1,642,578	1,538,939
Services received without charge		
From Public Works and Government Services		
- Accommodation	23,943	19,349
- Cheque issue services	3,353	2,439
From Treasury Board Secretariat		
- Employer's share of employee benefits covering insurance premiums and costs:	7,079	8,693
Other services	1,315	577
Total Program cost	1,678,268	1,569,997
Less: Revenues	77,976	2,280
Estimated net Program cost	1,600,292	1,567,717

* Restated

6. Revenue

Figure 27: Revenue by Type

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Consolidated Revenue Fund*:			
CHOICES	141	128	116
Canadian Work Preference Inventory	9	6	4
Recovery of costs in relation to employee benefit plans	75,732	-	-
Refund of Previous Years' Expenditures	-	-	16,900
Unemployment Insurance Fines	-	-	1,257
Actuarial Surplus - Government Annuities Account	-	-	1,832
Other Revenue	-	-	424
	75,882	134	20,533
Vote Netted (UI Account):			
SIN Replacement Card Fee	2,094	2,094	2,094
Local Employer Seminars	-	-	8
	2,094	2,094	2,102
Total Revenue	77,976	2,228	22,635

* Revenue credited directly to the Consolidated Fund, and not available for use by the Program.

B. Change in Program/Activity Structure

Figures 28 and 29 reflect financial data according to the new Operational Plan Framework.

Figure 28: 1994-95 Main Estimates Crosswalk

SOURCE DEPARTMENTS Program of Source Departments Activities ¹	Transfer to			Transfer to Employment and Insurance		
	1994-95 Main Estimates	Other Department	Other HRDC Programs	Employment	Unemployment Insurance	CEC Mgmt & Joint Services
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT						
CANADA						
Employment and Insurance Program						
Employment	1,750,361	5,613	7,190	1,737,558	-	-
Unemployment Insurance	452,065	-	-	-	452,065	-
CEC Mgmt & Joint Services	190,440	-	-	13,467	-	176,973
	2,392,866	5,613	7,190	1,751,025	452,065	176,973
Less: Recoverable Expenditure from the UI Account	934,581	-	-	335,590	449,316	149,675
	1,458,285	5,613	7,190	1,415,435	2,749	27,298
Labour						
Older Worker Adjustment	92,456	-	-	92,456	-	-
Labour Initiatives, Information and Workplace Partnerships	16,426	-	16,381	45	-	-
Corporate Services						
Corporate Management and Services	314,671	-	313,715	956	-	-
TOTAL - RESTATED MAIN ESTIMATES BY ACTIVITY ²				1,508,892	2,749	27,298

Associated full-time equivalents

7,563

9,186

2,635

- Only activities affected by the new Operational Plan Framework are listed.
- Total for Program : \$1,538.9 million at net (19,384FTEs)
\$2,473.5 million at gross

Figure 29: 1993-94 Actuals Crosswalk (thousands)

SOURCE DEPARTMENTS Program of Source Departments Activities ¹	Transfer to			Transfer to Employment and Insurance		
	1993-94 Actuals	Other Department	Other HRDC Programs	Employment	Unemployment Insurance	CEC Mgmt & Joint Services
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CANADA						
Employment and Insurance Program						
Employment	1,665,216	6,786	5,076	1,653,354	-	-
Unemployment Insurance	559,805	-	-	-	509,492	50,313
CEC Mgmt & Joint Services	202,626	-	-	12,744	-	189,882
	2,427,647	6,786	5,076	1,666,098	509,492	240,195
Less: Recoverable Expenditure from the UI Account	993,708	-	-	285,163	501,439	207,106
	1,433,939	6,786	5,076	1,380,935	8,053	33,089
Corporate Services						
Corporate Management and Services	354,306	23,106	330,304	896	-	-
LABOUR						
Older Worker Adjustment	110,074	-	-	110,074	-	-
TOTAL - RESTATED ACTUALS BY ACTIVITY ²				1,491,905	8,053	33,089
Associated full-time equivalents				6,829	9,378	3,272

1. Only activities affected by the new Operational Plan Framework are listed.
2. Total for Program : \$1,533.0 million at net (19,479 FTEs)
\$2,526.8 million at gross

Government Annuities Account

1. Financial Statements

Figure 30: Balance Sheet as at March 31, 1994 *

(thousands of dollars)	1993-94	1992-93
Assets		
Deposit with Receiver General for Canada	684,891	724,751
Accrued interest due from Canada	50,793	53,683
Accounts receivable	162	148
	735,846	778,582
Liabilities		
Actuarial surplus due to Canada	1,893	1,832
Actuarial liabilities	733,953	776,750
	735,846	778,582

* See accompanying notes presented after the Financial Statements.

Figure 31: Statement of Operations and Actuarial Liabilities for the Year Ended March 31, 1994

(thousands of dollars)	1993-94	1992-93
Payments and other charges		
Annuity payments	90,311	92,652
Premium refunds	1,098	1,164
Unclaimed annuities	664	636
	92,073	94,452
Income		
Interest from Canada	50,793	53,683
Premiums	277	208
Other	99	90
	51,169	53,981
Excess of payments and other charges over income for the year	40,904	40,471
Actuarial liabilities: balance at beginning of the year	776,750	819,053
	735,846	778,582
Actuarial surplus	1,893	1,832
Actuarial liabilities: balance at end of the year*	733,953	776,750
Actuarial liabilities are comprised of:		
Unmatured annuities, accumulated premiums and accrued interest	126,057	147,027
Matured annuities, present value	607,896	629,723
	733,953	776,750

* See accompanying notes presented after the Financial Statements.

**Figure 32: Statement of Changes in Financial Position for the Year Ended
March 31, 1994**

(thousands of dollars)	1993-94	1992-93
Funds were used for:		
Operations		
Excess of payments and other changes over income for the year	40,904	40,471
Decrease in accrued interest and accounts receivable	(2,876)	(2,920)
	38,028	37,551
Actuarial surplus remitted to Consolidated Revenue Fund	1,832	2,679
Total funds used	39,860	40,230
Deposit with Receiver General for Canada: balance at beginning of year	724,751	764,981
Deposit with Receiver General for Canada: balance at end of year	684,891	724,751

2. Notes to Financial Statements, March 31, 1994

Authority and Purpose: The Government Annuities Account was established in 1908 by the *Government Annuities Act* (the Act), as modified by the *Government Annuities Improvement Act* (the Improvement Act).

The purpose of the Act was to assist individuals and groups of Canadians to provide for their later years by purchasing government annuities. The Improvement Act increased the rate of return on government annuity contracts to a rate of 7%, increased their flexibility and discontinued future sales.

The Account is administered by the Canada Employment and Immigration Commission and operates through the Consolidated Revenue Fund.

Significant Accounting Policies:

Basis of Accounting: The accounts of the Government Annuities Account are maintained on an accrual basis.

Actuarial Liabilities: Actuarial liabilities comprise:

- in respect of unmatured annuities, accumulated premiums and accrued interest; and
- in respect of matured annuities, the present value of such annuities actuarially determined on the basis of such rate or rates of interest and mortality tables as is prescribed.

Actuarial Surplus: At the end of any fiscal year, the recorded amount of actuarial liabilities may be different than the calculated amount of actuarial liabilities. The difference represents an actuarial surplus or deficit than is remitted to or recovered from the Consolidated Revenue Fund.

Interest from Canada: Interest from Canada is calculated on actuarial liabilities as prescribed by the *Government Annuities Improvement Act*.

Unclaimed Annuities: Unclaimed annuities represent amounts transferred to the Consolidated Revenue Fund in respect of annuities that could not be paid because the annuitants could not be located.

Services Provided Without Charge: The Account does not record the value of administrative services it receives without charge from the Canada Employment and Immigration Commission and other government entities.

Actuarial Liabilities: The method utilized to calculate the actuarial liabilities of \$733,953,000 is in accordance with subsection 15(1) of the *Government Annuities Improvement Act* and the regulations pertaining thereto.

The Government Annuities Regulations provide that the Mortality Tables to be used in determining the values of annuities shall be the Annuity Tables for 1949 modified by Projection Scale C.

The Commission undertakes an annual review of mortality experience to monitor the appropriateness of the mortality tables for valuation purposes. The results of the last study, completed in April 1994, indicate that current mortality tables in use continue to be appropriate for such purpose.

Topical Index: Employment and Insurance

A

Activity Structure, 2-15

C

Centralized Operations, 2-48, 2-53

Claims Pay, 2-47, 2-53

Claims Processing, 2-46, 2-52

Claims Services, 2-47

Community Development, 2-22, 2-32

Control, 2-47

E

EEMAC Sectoral Training Fund, 2-42

Employability Improvement, 2-21, 2-32, 2-37

Employability Initiatives for Social Assistance Recipients in Canadian Job Strategy, 2-43

Employment Adjustment, 2-20

Enhanced Employment Initiative, 2-29

Enquiries, 2-47

Evaluation of Sector Studies, 2-44

Evaluation of the Cooperative Education Option (COOP), 2-44

Evaluation of the Industrial Adjustment Service (IAS), 2-42

F

Federal/Provincial Youth Strategies in Newfoundland and New Brunswick, 2-40

Follow-up surveys, 2-35

I

Income Supplement Program for Older Workers (ISPOW), 2-31

Information and Special Initiatives, 2-21, 2-33, 2-38

Insurance Control, 2-53

L

Labour Adjustment Benefits Program (LAB), 2-31

Labour Market Adjustment, 2-18, 2-22, 2-32, 2-38

Labour Market Information (LMI), 2-29, 2-30

Learning/Youth Initiatives, 2-19

Longitudinal Study of Training Impacts for the Job Entry and Job Development Programs, 2-41

N

National Tourism Job Creation and Training Initiative, 2-29

O

Occupational and Career Information (OCI), 2-31
Operational Review of Business Development Centres, 2-30
Organization Structure, 2-16

P

Partnerships, 2-8, 2-26
Partnerships/Labour Force Development Arrangements (LFDAs), 2-20
Pathways, 2-27
Planned Follow-up Surveys, 2-37
Plant Worker Adjustment Program (PWAP), 2-31
Private Sector, 2-26
Program for Older Worker Adjustment (POWA), 2-31
Program Management and Other, 2-22
Program Review, 2-8, 2-26
Public Sector, 2-26

S

Sectoral Initiatives, 2-28, 2-30
Services and programs to selected UI claimants, 2-27
Social Security Reform, 2-8, 2-19, 2-25
Special Initiative for Displaced Workers, 2-31
Special Initiatives, 2-9, 2-29
Stay-in-School Initiative, 2-27, 2-30
Strategic Employment Initiatives, 2-9, 2-10, 2-27, 2-30
Student Business Loans, 2-30
Summer Employment/Experience Development (SEED), 2-30
Summer Employment Programs, 2-27

T

The Atlantic Groundfish Strategy (TAGS), 2-29
The National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities, 2-29

W

Workplace Innovation, 2-20

Y

Youth, 2-9, 2-10, 2-27, 2-30
Youth Internship, 2-27
Youth Service Canada, 2-27

Labour Program
1995-96

Table of Contents

	Page
Spending Authorities	
A. Authorities for 1995-96	3-4
B. Use of 1993-94 Authorities	3-5
Section I	
Program Overview	
A. Highlights of Plans and Recent Performance	3-6
B. Financial Summaries	3-8
C. Program Profile	
1. Introduction	3-10
2. Mandate	3-12
3. Objectives	3-12
4. Program Organization for Delivery	3-13
5. External Factors Influencing the Program and Planned Responses	3-15
6. Labour Program Review	3-16
Section II	
Analysis by Activity	
A. Industrial Relations and Mediation and Conciliation	3-17
B. Labour Operations	3-26
C. Management, Policy, Analysis and Liaison	3-37
D. Federal Workers Compensation	3-43
Section III	
Supplementary Information	
A. Profile of Program Resources	
1. Financial Requirements by Object	3-47
2. Personnel Requirements	3-48
3. Transfer Payments	3-49
4. Net Cost of Program	3-50
5. Revenue	3-51
B. Change in Program/Activity Structure	3-52
Topical Index	3-55

Spending Authorities

A. Authorities for 1995-96 - Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority*

Vote (thousands of dollars)		1995-96 Main Estimates	1994-95 Main Estimates
Labour Program			
15	Operating expenditures	44,135	45,705
20	Grants and Contributions	7,429	59,078
(S)	Payments of compensation respecting government employees and merchant seamen	47,560	61,360
(S)	Labour Adjustment Benefits payments	-	38,000
(S)	Contributions to employee benefit plans	4,564	4,511
Total Program		103,688	208,654

Votes - Wording and Amounts

Vote (dollars)		1995-96 Main Estimates
Labour Program		
15	Labour - Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	44,135,000
20	Labour - The grants listed in the Estimates and contributions	7,429,000

* Extracts from Main Estimates Part II and Public Accounts have not been adjusted to reflect the new Operational Planning Framework approved for Labour Program in 1995-96. Financial data presented elsewhere in this chapter were adjusted to reflect this transfer. (See Figure 35 on page 3-52).

Program by Activities*

(thousands of dollars)	1995-96 Main Estimates					1994-95 Main Estimates
	Budgetary				Total	
	Operating	Capital	Transfer Payments	Less: Revenues credited to the vote		
Mediation and Conciliation	-	-	-	-	-	5,180
Industrial Relations and Mediation and Conciliation	9,083	13	5,537	-	14,633	-
Labour Operations	33,716	239	57	-	34,012	31,452
Labour Initiatives, Information and Workplace Partnerships	-	-	-	-	-	16,426
Management, Policy, Analysis and Liaison	3,863	8	1,835	-	5,706	-
Older Worker Adjustment	-	-	-	-	-	92,456
Federal Workers Compensation	102,817	10	10	53,500	49,337	63,140
	149,479	270	7,439	53,500	103,688	208,654

* See footnote page 3-4.

B. Use of 1993-94 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Since the current program did not exist prior to 1994-95, no extract from Public Accounts could be presented herein. Financial data for 1993-94 have been restated to reflect the new Operational Planning Framework approved for the Labour Program in 1995-96. See Figure 36 on page 3-53 for additional information.

Section I

Program Overview

A. Highlights of Plans and Recent Performance

During 1995-96, the Labour Program will undertake:

- to review the *Canada Labour Code*, Part I (Industrial Relations) (see page 3-25);
- to expand the role of Preventive Mediation in the promotion and facilitation of cooperative labour-management relationships in the federal jurisdiction and to play a leadership role in the emerging research and application of the principles of interest-based negotiation in Canadian workplaces (see page 3-19);
- to continue with the Occupational Safety and Health Harmonization Project. Tripartite working groups on diving and confined spaces are to provide recommendations to federal/provincial/territorial governments on proposed regulations (see page 3-28);
- to continue a comprehensive review of the *Canada Labour Code*, Part II, (Occupational Safety and Health) in consultation with employers and unions; to continue the technical review of the existing Canada Occupational Safety and Health Regulations; and the review of Part III (Labour Standards) of the *Canada Labour Code* and its Canada Labour Standards Regulations (see pages 3-28 to 3-30);
- to implement the North American Agreement on Labour Cooperation (NAALC) and to carry out the Cooperative Work Program under the NAALC (see page 3-40);
- to implement the amendments to the *Employment Equity Act* (see page 3-33); and
- to implement the results of the Labour Program Review, including a permanent reduction in total spending of \$1.1 million in 1995-96, \$3.0 million in 1996-97, and \$6.7 million in 1997-98 and future years. These figures include a reduction of up to 100 FTEs (see pages 3-8, 3-16).

Recent Achievements

- over 13,000 interventions were carried out under Parts II and III of the *Canada Labour Code*, including equal pay inspections and over 5,800 interventions in fire protection and engineering services (see pages 3-30 to 3-33, 3-35);

- on December 8, 1994, the Advisory Group on Working Time and the Distribution of Work, composed of prominent representatives of the business, labour, academic and social action communities submitted their report to the Minister of Human Resources Development Canada. The 24 recommendations of the report address such areas as employment standards, hours of work and overtime (see page 3-25);
- in December 1994, the Minister of HRDC presented Bill C-64 to replace the *Employment Equity Act* (see page 3-34);
- a formal Preventive Mediation Program was established which included interest-based bargaining training sessions (see page 3-19);
- the Labour Program led the negotiation of the North American Agreement on Labour Cooperation (NAALC), which came into effect on January 1, 1994. Also in January 1994, the Canadian National Administrative Office for the NAALC was established within the Program. Labour Ministers of the three countries involved, met for the first time in March 1994 while work continued over the period on the establishment of the trilateral Labour Secretariat in Dallas, U.S. (see pages 3-40, 3-41);
- a new publication, *Labour-Management Innovation in Canada*, a collection of 24 successful labour-management initiatives at the workplace level, was released to promote innovative approaches and cooperation in the workplace (see page 3-23); and
- the Occupational Safety and Health Branch, in co-operation with Health Canada and Ministry of Transport - Transportation of Dangerous Goods, hosted a tripartite international workshop during September 1994 on "Classification Criteria for Physical Hazards," which will facilitate the development of a globally harmonized hazardous materials information system (see page 3-28).

B. Financial Summaries

Figure 1: Financial Requirements by Activity¹

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Change	Actuals 1993-94
Industrial Relations and Mediation and Conciliation	14,633	16,466	(1,833)	15,592
Labour Operations	34,012	35,458	(1,446)	35,890
Management, Policy, Analysis and Liaison	5,706	5,257	449	3,958
Federal Workers Compensation	102,837	101,789	1,048	103,521
	157,188	158,970	(1,782)	158,961
Less: Receipts and revenues credited to vote ²	53,500	53,590	(90)	53,925
	103,688	105,380	(1,692)	105,036
Human resources ³ (FTE)	747	768	(21)	730

1. Numbers have been restated to reflect the new Labour Program structure. See figures 35, 36 and 37 in Section III for additional information.
2. These receipts and revenues are derived from the Federal Workers Compensation Activity.
3. See Section III, Figure 30 for additional information on human resources.

Explanation of Change: The net decrease of \$1.7 million in the 1995-96 requirements over the 1994-95 forecast is due primarily to the following:

	(\$ million)
• Decrease in Contribution Programs;	(1.7)
• Statutory Injury Compensation payments;	1.0
• Workplace Innovation Team;	(0.6)
• Cessation of Salary Increments;	(0.3)
• Labour Commission; and	1.2
• Program Review Reductions.	(1.1)

Explanation of 1994-95 Forecast: The 1994-95 forecast is \$14.8 million lower than the 1994-95 restated Main Estimates due mainly to a revision in the forecast for Statutory Injury Compensation payments, based on current claims activity.

Figure 2: 1993-94 Financial Performance¹

(thousands of dollars)			
1993-94			
	Actual	Main Estimates	Change
Budgetary			
Industrial Relations and Mediation and Conciliation	15,592	15,874	(282)
Labour Operations	35,890	36,809	(919)
Management, Policy, Analysis and Liaison	3,958	4,055	(97)
Federal Workers Compensation	103,521	114,823	(11,302)
	158,961	171,561	(12,600)
Less: Receipts and revenues credited to the vote ²	53,925	43,400	10,525
	105,036	128,161	(23,125)
Human resources ³ (FTE)	730	765	(35)

1. Numbers have been restated to reflect the new Labour Program structure. See figures 36 and 37 in Section III for additional information.
2. These receipts and revenues are derived from the Federal Workers Compensation Activity.
3. See Section III, Figure 30 for additional information on human resources.

Explanation of Change: The decrease of \$23.1 million or 18% in the 1993-94 expenditures over the restated Main Estimates is due primarily to the following items:

	(\$ million)
• Statutory Injury Compensation Payments;	(22.5)
• Supplementary Estimates for Labour-Management Partnerships Program;	1.3
• Supplementary Estimates for Workplace Innovation Team;	0.6
• Decrease in Labour Education;	(1.6)
• Lapsing Salary Funds and FTE's due to a slowdown in staffing during the Departmental integration exercise.	(1.0)

C. Program Profile

1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is divided between provincial legislatures and Parliament. Although the power to legislate in the field of labour relations is primarily the constitutional responsibility of the provinces, Parliament also has constitutional authority to enact labour legislation in relation to matters over which it has exclusive power to legislate. The Labour Program has a particular responsibility with respect to those Acts of Parliament listed in the Mandate on page 3-12.

The *Canada Labour Code*, which the Labour Program administers, is the principal federal legislation governing labour-management relations, occupational safety and health, and labour standards. The Code applies overall to employees and their employers across Canada engaged in federally regulated works, businesses or undertakings. These include industries involved in interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, broadcasting, banks and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining and grain handling.

All three parts of the Code apply to the above undertakings, but each part has additional fields of application. For instance, Part I (Industrial Relations) applies to all industries in the Yukon and Northwest Territories, while Part II (Occupational Safety and Health) and Part III (Labour Standards) do not; Part II also applies to the federal public service, but Part I and Part III do not. The numbers of employees covered by each Part thus vary; Part I, 680,000; Part II, 1,030,000; and Part III, 727,000 employees.

The Labour Program also has the responsibility, as provided by the *Department of Labour Act*, to collect, digest, publish and generally disseminate statistical and other information relating to the conditions of labour and to conduct inquiries into important industrial questions upon which adequate information may not at present be available.

While most of the Labour Program's operations are restricted to those sectors within the federal jurisdiction, particularly in the Industrial Relations and Mediation and Conciliation and Labour Operations activities (see their structure on page 3-13), the Program is also concerned with improvements to the labour relations system and climate in all of Canada. Its concerns also involve general labour issues as they may be affected by, and impact upon, public policy choices by the government as a whole. In this larger context, the Labour Program's education, communication, promotion, information, consultation, grants and contributions, and policy research and analysis programs are not limited to the sectors under federal jurisdiction but are national in scope. The Program is also concerned with the improvement of labour standards in all parts of the world and plays a leadership role in Canada's international involvement with labour bodies such as the International Labour Organization (ILO) and the North American Agreement on Labour Cooperation.

The Labour Program is also responsible for workers compensation programs pursuant to the *Government Employees Compensation Act*, the *Merchant Seamen Compensation Act*, regulatory requirements under the *Corrections and Conditional Release Act* "providing for an injury compensation scheme for penitentiary inmates," as well as the Public Service Income Benefit Plan for Survivors of Employees Slain on Duty. These programs apply to 251,000 federal public servants, 90,000 employees of federal Crown corporations, 19,000 merchant seamen and 12,000 inmates in federal penitentiaries.

Responsibility for fire protection lies with individual provinces and territories, excluding federal government property. The Labour Program, through the Office of the Fire Commissioner of Canada, has the responsibility for regulating fire safety matters for federal government property. Under the authority of the *Financial Administration Act*, Treasury Board has made administrative arrangements for the Program to ensure government property meets appropriate fire and building standards.

Special Relationships

The Labour Program maintains special relationships with public and private organizations that pursue compatible objectives.

Canadian labour organizations and federations, organizations representing the interests of employers and the business sectors, and provincial and territorial governments are among its principal interlocutors. The Program also maintains an active involvement in organizations pertinent to the administration of labour affairs, such as the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, which is composed of deputy ministers of federal, provincial and territorial departments of Labour; the Canadian Standards Association; and the Canadian Labour Market and Productivity Centre, of whose Board of Directors the Assistant Deputy Minister of the Labour Program is a member.

At the federal level, Program operations interface with those of: the Canada Labour Relations Board, an independent quasi-judicial body with statutory powers under the *Canada Labour Code*; the Canadian Centre for Occupational Health and Safety, a national information service involving governments (federal, provincial, and territorial), employers and workers, which reports to Parliament through the Minister; Transport Canada and the National Energy Board regarding the safety and health of employees employed on board trains, ships and aircraft while in operation or in oil and gas exploration and development on certain Canada Lands; the Status of Women Canada on issues of concern to Canadian women in the labour force; the Solicitor General for the administration of workers compensation to inmates in federal penitentiaries under the Corrections and Conditional Release Regulations; the Hazardous Materials Information Review Commission for the administration of the Workplace Hazardous Materials Information System; the Department of Health and the Treasury Board Secretariat for the protection of the health and safety of public servants and workers in general; the Treasury Board Secretariat for the administration of the Public Service Income Benefit Plan for Survivors of Employees Slain on Duty; and the Department of Foreign Affairs and International Trade regarding Canadian participation in the activities of international labour organizations, such as the ILO and the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD).

Administrative arrangements with provincial and territorial governments also exist for the administration of particular aspects of the Labour Program. For instance, arrangements include formal agreements with provincial workers' compensation boards for the administration of benefits for federal government employees and the Memorandum of Understanding signed with the Province of Manitoba providing for the application of its occupational safety and health regulations to the operations of Hudson Bay Mining and Smelting Company Ltd. in the Flin Flon area.

The Labour Program also has administrative arrangements with Treasury Board, Indian Affairs and Northern Development, and several Crown corporations to provide specialized fire protection services. These services, which include building plan reviews, fire inspections and investigations, and standards development, are provided to property custodians in order to minimize risks to life, property and operations. In addition, the Program works closely with other jurisdictional fire safety and building authorities in order to coordinate federal and interprovincial safety related matters.

2. Mandate

The mandate of the Labour Program derives essentially from the *Department of Labour Act*; the *Canada Labour Code*; the *Fair Wages and Hours of Labour Act*; the *Employment Equity Act* and Regulations; the *Government Employees Compensation Act*; the *Merchant Seamen Compensation Act*; and the *Non-Smokers' Health Act*.

3. Objectives

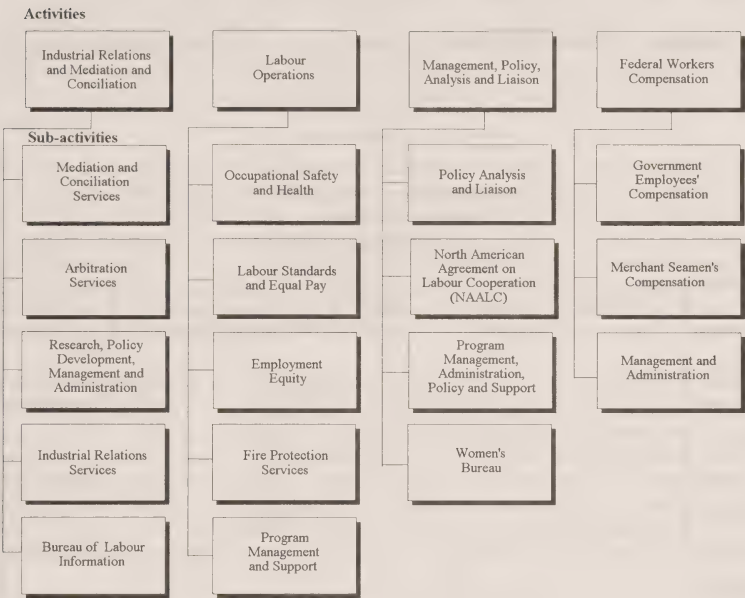
The objectives of the Labour Program are:

- to facilitate and sustain stable industrial relations and promote a safe, fair, and equitable workplace;
- to collect and disseminate labour and equity-related statistics and information; and
- to foster constructive labour-management-government relations.

4. Program Organization for Delivery

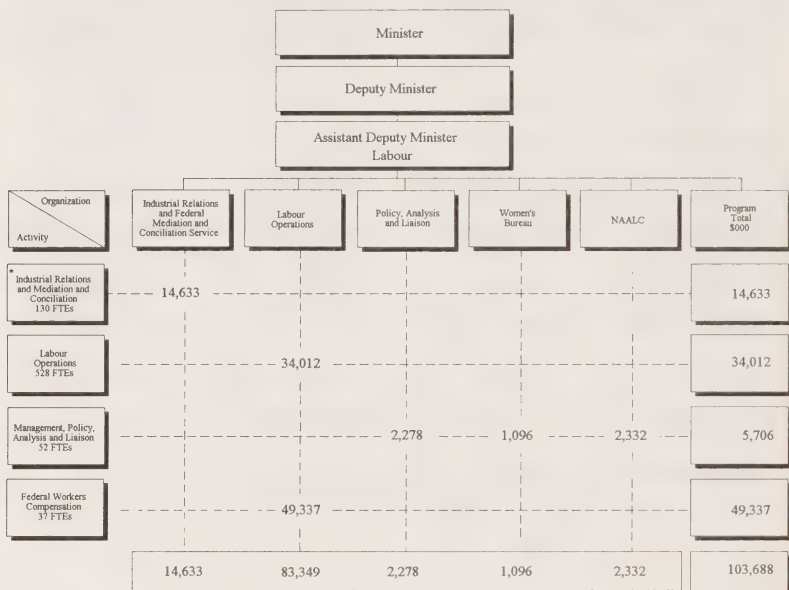
Activity Structure: The Labour Program comprises four activities, each divided into sub-activities. Detailed information for each of the activities is presented in Section II.

Figure 3: Labour Program Activity Structure



Organization Structure: The Program is managed by the Assistant Deputy Minister (ADM) Labour, who is assisted by National Headquarters Directors General (see Figure 4). The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) field offices (six in total) report directly to the Director General, Industrial Relations and Federal Mediation and Conciliation Service at National Headquarters Labour Program. All other Labour Program related activities in the department's 10 regions, report to the regional heads — Assistant Deputy Ministers/Directors General — who report to the Deputy Minister; however, the ADM exercises strong functional direction to ensure the national integrity of these programs.

Figure 4: 1995-96 Total Resource Requirements by Activity/Organization



* Includes six field offices: Toronto, Halifax, Montreal, Winnipeg, Vancouver and Ottawa.

5. External Factors Influencing the Program, and Planned Responses

The Changing Nature of the Workplace: Canada's ability to compete and to provide secure, rewarding jobs will depend heavily on our ability to create high-performance workplaces and industries. To meet this challenge, labour, management and government are trying new approaches in areas such as the reorganization of work, labour-management relations, employee participation and productivity improvement.

A recent survey has demonstrated that innovative approaches by labour and management to workplace and industry issues are by no means widespread. Business and labour have different perspectives on the major changes that are taking place, and joint labour-management initiatives in the workplace and at the industry level are not always easy to establish or maintain. Neutral, professional advice and practical assistance are needed to support labour and business in these endeavours.

Need for Increased Federal/Provincial/Territorial Coordination: Pressures on Canada to become more competitive are increasing the need for federal, provincial and territorial governments, within their areas of exclusive jurisdiction, to improve intergovernmental cooperation. Federal/provincial/territorial governments have signed an Internal Trade Agreement to reduce interprovincial barriers to trade, and are seeking ways to avoid duplication and reduce the complexity of diverse regulations across jurisdictions. The Labour Program has also taken the lead on an intergovernmental project aimed at harmonizing legislation/regulations in the occupational safety and health field.

Greater Sophistication of the Clientele: More and more, large employers and labour organizations have their own specialists and legal counsellors and readily challenge the authority of labour affairs officers to carry out inspections. Also, individual employees, out of a greater concern for the environment and for their conditions of work in particular, are demanding of their employers and government regulators better safety and health standards in the workplace. In addition, the liability of government regulators in applying and enforcing these standards has been tested in the courts indicating an increased sensitization as well as high expectations by the public in relation to the government's role as a regulator, particularly in health and safety matters.

Factors Affecting the Collective Bargaining Environment: The collective bargaining environment has undergone important changes in the last few years due to initiatives such as free trade, privatization and deregulation. Competitive pressures in both domestic and international markets have prompted employers to seek moderation in wage and benefit costs and greater flexibility in the management of operations. For trade unions, job security, training opportunities, the future value of current pension contributions, and the impact of technological change on employment are issues of great importance.

Expanding Departmental Mandate/Federal Labour Jurisdiction: As a result of the *Telecommunications Act*, which came into force on October 25, 1993, employers and employees in the Manitoba Telephone System became subject to the *Canada Labour Code* on December 31, 1993. The employees of the Saskatchewan Telecommunication Corporation will become subject to the Code on December 31, 1998 or earlier at the request of the Corporation.

Internationalization of Labour Issues: Implementation of the North American Free Trade Agreement and the North American Agreement on Labour Cooperation has led to widespread attention to the international dimension of worker rights and labour standards, with a particular emphasis on the North American labour market. The impact of labour standards and their enforcement on trade and on international labour markets will require increasing understanding and possibly new mechanisms to ensure the protection of workers and worker rights.

6. Labour Program Review

The Labour Program Review presented a vision which would reposition the Labour Program toward stronger national leadership founded on a knowledge-based organization with a strong capacity for policy development and partnership. The major recommendations having resource consequences include:

- the reduction of direct Government involvement in workplace regulation (Occupational Safety and Health, Labour Standards) on a collaborative basis with the workplace parties through self-enforcement;
- the reduction and refocusing of the two contributions programs: Labour-Management Partnerships and Labour Education;
- the further development of the Bureau of Labour Information as a knowledge-based organization in the context of the national and international labour relations environment; and
- further reorientation of Federal Mediation and Conciliation Services toward preventive mediation and promotion of mutual interest bargaining.

Section II

Analysis by Activity

A. Industrial Relations and Mediation and Conciliation

Objective

The objective of this activity is to promote and sustain a stable industrial relations environment through the provision of third-party dispute resolution assistance in the federal jurisdiction and the implementation of innovative strategies, policies and legislative proposals.

Description

Industrial Relations and Mediation and Conciliation activity provides conciliation, mediation, arbitration, and adjudication assistance for dispute resolution in the federal private sector; adopts dispute prevention initiatives to maintain stable labour-management relations; provides industrial relations expertise for policy formulation and implementation, and legislative development; provides and analyzes labour-related statistics and information on industrial relations and collective bargaining process; and supports initiatives promoting productive and innovative workplaces, and improved labour-management relations.

The activity is divided into five sub-activities: Mediation and Conciliation Services; Arbitration Services; Research, Policy Development, Management and Administration; Industrial Relations Services; and Bureau of Labour Information.

Mediation and Conciliation Services: The objective of this sub-activity is to provide effective settlement of industrial relations disputes under Part I of the *Canada Labour Code*. The sub-activity involves the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners and conciliation boards, mediators and industrial inquiry commissions. It is also responsible for processing requests to the Minister for consent to complain of alleged unfair labour practices, including allegations of failure to bargain in good faith. Other services include a "first contact" program for parties new to collective bargaining in the federal jurisdiction and the Preventive Mediation Program designed to help employers and unions build communication channels and move from adversarial relationships to joint problem solving.

Arbitration Services: The objective of this sub-activity is to provide for third-party arbitration, adjudication and referee assistance under the *Canada Labour Code*, Parts I and III. The sub-activity involves the appointment of arbitrators and the establishment of arbitration boards in instances involving grievance (or "rights") disputes, the appointment of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal, the appointment of arbitrators in cases of group termination of employment and the appointment of referees under the recent amendments to the wage recovery provisions. Arbitration Services also publishes the *Arbitration Services Reporter* and maintains the National Inventory of Arbitral and Adjudication Awards.

Research, Policy Development, Management and Administration: This sub-activity researches and analyzes industrial relations issues, develops policy and legislation, provides technical advice and support to third-party appointees and senior officials, and manages Branch resources.

Industrial Relations Services: The objective of this sub-activity is to promote effective relationships between labour, business and government. Through the Labour-Management Partnerships Program, the Department provides financial assistance and practical advice for joint projects involving new approaches to industrial relations, employee involvement/participation in the operation of the firm, reorganization of work and innovative labour-management approaches to work issues. As well, under the Labour Education Program (LEP), financial assistance is provided to the Canadian labour movement to conduct internal training activities in areas such as leadership, health and safety, collective bargaining and public policy issues.

The Workplace Innovation Team identifies and promotes joint innovative practices in the workplace by providing expertise and information to labour and business through the development of training tools, seminars, workshops and publications.

Bureau of Labour Information: The objective of this sub-activity is to provide accurate, timely, and objective information on wage settlements (see Figure 12 on page 3-24), contract provisions, labour organizations, work stoppages, and related topics.

Financial Summaries

The Industrial Relations and Mediation and Conciliation Activity accounts for approximately 14% of the net total 1995-96 Labour Program expenditures and 17% of the total FTE.

Figure 5: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Mediation and Conciliation Services	2,697	2,809	2,195
Arbitration Services	1,172	1,170	1,281
Research, Policy Development, Management and Administration	1,198	1,199	1,257
Industrial Relations Services	6,633	8,300	7,638
Bureau of Labour Information	2,933	2,988	3,221
Net activity expenditures	14,633	16,466	15,592
Human resources (FTE)	130	131	113

Figure 6: 1993-94 Financial Performance

(thousands of dollars)	1993-94		
	Actual	Main Estimates	Change
Mediation and Conciliation Services	2,195	2,646	(451)
Arbitration Services	1,281	938	343
Research, Policy Development, Management and Administration	1,257	1,081	176
Industrial Relations Services	7,638	8,030	(392)
Bureau of Labour Information	3,221	3,179	42
Net activity expenditures	15,592	15,874	(282)
Human resources (FTE)	113	126	(13)

Performance Information and Resource Justification

Mediation and Conciliation Services: The Federal Mediation and Conciliation Service is very actively involved in the promotion of collaborative labour-management relations through its Preventive Mediation Program.

As Canadian employers and unions strive to remain competitive in the emerging global economy, they are increasingly seeking ways to improve their ability to communicate with each other and to jointly solve their workplace problems without recourse to third parties. The Preventive Mediation Program, created in 1993, is designed to help labour and management build and maintain constructive and cooperative working relationships. Preventive Mediation consists of the following components: negotiation skills training, committee effectiveness training, grievance mediation, assistance with the establishment of a labour-management committee, relationship by objectives and facilitation.

Workload: Figure 7 illustrates the potential and actual demand for mediation and conciliation assistance over the last three years and forecasts for the 1994-95 and 1995-96 fiscal years. The potential mediation and conciliation case load consists of bargaining situations involving the renewal of expiring collective agreements, the reopening of current agreements, plus bargaining for first collective agreements as a result of new certifications issued by the CLRB. The actual case load consists of disputes in which a "notice of dispute" is filed with the Minister pursuant to Part I of the *Canada Labour Code* and a conciliation or mediation appointment is made.

A total of 331 cases were handled during 1993-94. In respect to an industrial sector breakdown of this total, Figure 9 denotes, in part, that 114 cases involved the trucking and road transportation sector, followed by 45 cases in the broadcasting industry.

The 1993-94 total case load represented an approximate 5.4% increase over that recorded in 1992-93 and it is anticipated that a marginal increase will also be recorded in the year-over-year case load figures for 1994-95, anticipated to be between 350 and 400 disputes.

The Federal Mediation and Conciliation Services also handled 47 requests for ministerial consent to complain to the CLRB over alleged bargaining-related unfair labour practices and made 39 grievance mediation assignments aimed at assisting parties to resolve grievances without the necessity of arbitration. Preventive mediation joint training sessions for over 400 individuals in approximately 25 client organizations were held and the Branch also completed one Relationship by Objectives program that resulted in both parties reporting an improvement in their ability to work together. In addition, the Branch initiated 16 assignments of officers to make initial contact with parties new to collective bargaining under the federal jurisdiction.

Figure 7: Collective Bargaining under the Canada Labour Code and the Federal Mediation and Conciliation Service Case load

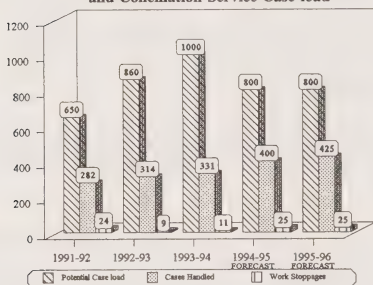
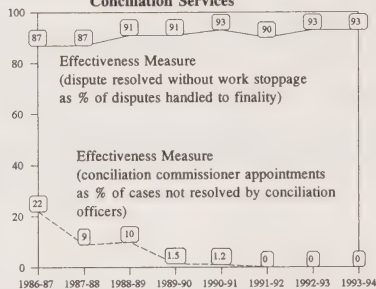


Figure 8: Effectiveness Measure - Mediation and Conciliation Services



Effectiveness: The primary measure of effectiveness of Federal Mediation and Conciliation Services is the percentage of cases settled without a work stoppage. As indicated in Figure 11, despite the variety of outside influences affecting collective bargaining in the federal jurisdiction, the sub-activity has consistently achieved a settlement rate, without work stoppage, of about 90%. During 1993-94, the settlement rate was 93%. During the year, key settlements were achieved in the air and road transportation, banking, shipping, longshore and communications industries.

Legal work stoppages occurred in 11 disputes, while five continuing work stoppages were carried over from the previous year. These stoppages accounted for a loss of 153,460 working days. This number of days lost represents only one tenth of one percent (0.10%) of all work time in the federal jurisdiction. Figure 9 details person-days lost in 1993-94 due to legal strikes/lockouts in federal jurisdiction by industry.

**Figure 9: Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction
(Fiscal year 1993-94)**

	Number of Disputes	Number of Stoppages*	Person-Days Lost
Air Transportation	39	1	2,340
Banking	4	0	0
Broadcasting	45	5	64,960
Communications	11	0	0
Grain Handling/Feed and Flour Mills	20	1	620
Mining/Atomic Energy	13	1	27,300
Longshoring/Port Operations	19	2	32,520
Railway Transportation	22	2	10,710
Shipping and Navigation	28	0	0
Trucking and Ground Transportation	114	3	14,890
Miscellaneous	16	1	120
Total	331	16	153,460

* Includes ongoing disputes and work stoppages carried over from fiscal year 1992-93.

As reported in the Human Resources Development 1994-1995 Part III Estimates, the working group formed to establish a sectoral council for the Western Grain Elevator Industry sought and received approval from the Sector Studies Directorate of Human Resources Development Canada to carry out a study of human resources issues in the industry. The firm of Deloitte and Touche was subsequently chosen to undertake the study and the work of the firm was supervised by a steering committee of industry participants — labour, management and government agency officials.

The consultants utilized various methodologies in polling both employees and organizations on a variety of human resource issues. The draft final report of the consultants was discussed by the steering committee at its September 1994 meeting, at which time the findings and conclusions contained therein were finalized and approved. The steering committee adopted the conclusions contained in the consultants' report in October 1994, and made plans to turn the findings over to the original working group at a meeting in Winnipeg in December 1994. It will then be up to the working group to decide on a course of action to be followed.

In some situations, despite extensive conciliation and mediation assistance, the parties are unable to resolve their differences. Where an impending or ongoing work stoppage jeopardizes the national economy or security, Parliament may be called upon to legislate an end to a collective bargaining dispute or work stoppage before it causes irreparable damage. During early February 1994, this was the case in a west coast longshore dispute involving the British Columbia Maritime Employers Association and the International Longshoremen's and Warehousemen's Union — Canadian Area. Parliament passed the *West Coast Ports Operations Act, 1994* following which the dispute was settled through final offer selection arbitration, as provided for in the Act.

The effectiveness of the new Preventive Mediation Program is difficult to measure quantitatively, particularly in the short term. Labour relationships develop, and sometimes deteriorate, over many years, and it can take a number of years for positive joint efforts to significantly improve relationships. In qualitative terms, the expanded Preventive Mediation services have been received extremely positively among federal employers and unions, and client demand continues to increase steadily.

Arbitration Services: The *Canada Labour Code*, Part I, requires that all differences over the interpretation or administration of a collective agreement ("rights disputes") be resolved without stoppage of work. Requests to the Minister for the appointment of arbitrators to resolve these differences emanate directly from the parties, who also assume the costs of the grievance arbitrations.

Under Part III of the Code, requests for referral of alleged unjust dismissal complaints to adjudication lodged by employees not subject to a collective agreement are made to regional offices and are referred to Arbitration Services only after efforts to bring about a settlement have failed. Thus, only cases referred to Arbitration Services for ministerial appointments are considered in the calculation of workload.

Arbitration Services is also responsible for the appointment of Wage Recovery Referees under Part III of the *Labour Code* (see Figure 10).

Workload: It is forecasted that 110 requests for the appointment of arbitrators will be received in both fiscal years 1994-95 and 1995-96. Approximately 300 adjudicators will be appointed in both fiscal years 1994-95 and 1995-96. As far as Wage Recovery Referees are concerned, we estimate that 130 requests will be received in fiscal year 1994-95 and 170 in fiscal year 1995-96 (see Figure 10).

Figure 10: Arbitration Services Case load

	Part I			Part III	
	Requests	Cases Settled ^{1 & 2}	Arbitrators Appointed ²	Adjudicators Appointed	Referees Appointed
1990-91	120	43	68	224	
1991-92	97	29	55	264	
1992-93	59	19	46	332	
1993-94	74	59	57	334	22
1994-95 Forecast	110	50	65	300	130
1995-96 Forecast	110	55	70	300	170

1. Differences resolved before appointment of arbitrator.

2. "Cases settled" and "arbitrators appointed" relate to requests either received in the current fiscal year or carried over from previous years.

It is estimated that 860 Part I arbitration awards will be filed in fiscal year 1994-95. Approximately 925 such decisions will be filed in fiscal year 1995-96. As regards Unjust Dismissal, it is estimated that 280 decisions will be filed in fiscal year 1994-95 and 300 in fiscal year 1995-96. We forecast that 90 Wage Recovery Decisions will be filed in 1994-95 and 180 in fiscal year 1995-96 (see Figure 11).

This sub-activity maintains and systematically analyzes all arbitration, adjudication and wage recovery awards rendered pursuant to the *Canada Labour Code* and filed with the Branch. These services are tailored to the needs of industrial relations practitioners for diversified information on particular issues, precedents and statistics.

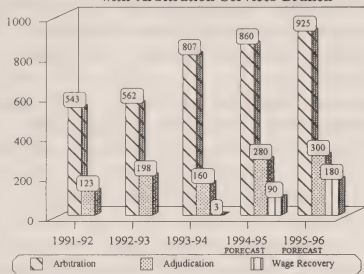
Research, Policy Development, Management and Administration: Legislation and regulations concerned with Part I of the *Canada Labour Code* are developed and coordinated by this sub-activity. In February 1994, legislation was introduced in Parliament to allow the Program to intervene in the dispute involving the British Columbia Maritime Employers Association and the International Longshoremen's and Warehousemen's Union — Canadian Area. The *West Coast Ports Operations Act, 1994* received Royal Assent on February 8, 1994.

Operational research support is conducted on current and emerging industrial relations problems and issues and this sub-activity provides expert analysis to assist in the formulation of dispute resolution strategies. Research support for mediators and conciliators ranges from responding to requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to developing industrial relations profiles on key bargaining situations. Technical advice is also provided on diverse industrial relations topics. Resource allocation for this sub-activity is largely dependent on the demand for third-party assistance as described in the two previous sub-activities, as well as on the demand for expert advice and information emanating from various sources within and outside the Department.

Industrial Relations Services: In 1993-94, 23 new projects and two assignments were sponsored under the Labour-Management Partnerships Program (LMPP). A number of awareness-raising seminars and conferences have been sponsored, including a series of regional seminars by the Canadian Labour Market and Productivity Centre and a national conference by the Canadian Industrial Relations Association. Demand continues to grow for information and assistance in this area, reflected in the high demand for the new publication released by the LMPP this year, *Labour-Management Innovation in Canada*, which describes 24 examples of successful labour-management initiatives in Canadian workplaces.

The Workplace Innovation Team (WIT) is an initiative to identify and promote innovative and competitive workplaces by providing expertise, access to information and diffusion of successful practices to labour, business, government representatives and academics through a

Figure 11: Arbitration, Adjudication and Wage Recovery Awards Filed with Arbitration Services Branch



number of mechanisms, including publications, seminars and workshops. In recognition of the importance of having an effective preventive mediation program to promote better labour management relationships, the WIT initiative allowed for the development and testing of training programs used by the Preventive Mediation Program to help improve the effectiveness of labour management committees and to improve the relationship between the parties.

Bureau of Labour Information: The information provided by the Bureau is widely used by employers and trade unions, particularly when preparing for collective bargaining. The information is also used by the federal government's central agencies and federal departments as well as by provincial and territorial governments, economic forecasters, industrial relations researchers and educators, and members of the media. The Bureau of Labour Information is responsible for the collection, compilation, analysis and dissemination of statistics and other information pertaining to the industrial relations climate in Canada, and for producing key economic indicators pertaining to wage developments and work stoppages.

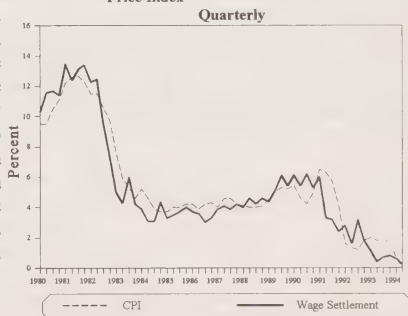
Drawing on a database of over 1,200 collective agreements, the Bureau of Labour Information (BLI) produces a number of regular publications for sale. These include the monthly *Wage Settlements Bulletin* and *Collective Bargaining Review*, the quarterly *Major Wage Settlements*, and the annual *Directory of Labour Organizations in Canada*. These publications will generate revenues in excess of \$130,000 in 1994-95 and 1995-96.

In addition, BLI offers a telephone information service which provides clients with customized information packages on industrial relations and collective bargaining. The wage statistics generated by BLI have been relied upon by central agencies and banks as key indicators in economic planning and forecasting.

Early in 1994-95, BLI commissioned ABT Associates of Canada to conduct a survey of its clients. The survey concluded that there is a high degree of satisfaction with BLI products and services, with the highest rating being attributed to the customized information services provided by the Bureau's consultants. The survey also provided BLI with vital information on products currently being developed, in particular information relating to electronic publishing and the enhancement of BLI's data series to better meet the clients' needs and priorities.

BLI is also actively involved in planning and designing an information clearing house on workplace innovations. The plan is to implement the project in 1995-96.

Figure 12: Major Wage Settlements and the Year Over Year Change in the Consumer Price Index



Source: Bureau of Labour Information and Statistics Canada

Advisory Group on Working Time and the Distribution of Work: In February 1994, the Minister of HRDC established an Advisory Group on Working Time and the Distribution of Work, which is composed of prominent representatives of the business, labour, academic and social action communities. The Advisory Group undertook a broad examination of work time and distribution issues that included a selective consultation process. The objective was to provide the Minister with recommendations that addressed such diverse areas as unemployment, work distribution inequities and family/work balance. This past autumn, the Advisory Group, which was supported throughout their endeavour by a small support unit in the Labour Program, produced a set of consensus recommendations that were presented, along with their report, to Minister Axworthy in December 1994.

Review of Part I of the *Canada Labour Code*: The Minister of HRDC has directed and undertaken a review process of the *Canada Labour Code* with a view to modernizing and improving it so it can better reflect today's realities. This involves a consultative process with business, labour unions and other affected parties to seek their views. Creating a legislative framework which is free of barriers to cooperative labour-management relationships, will also support Minister Manley's initiative in building a more innovative economy.

B. Labour Operations

Objectives

The objectives of this activity are to promote, support and enforce client compliance with federal mandatory and legislated programs in the areas of occupational safety and health, labour standards, equal pay, employment equity, and acceptance by workers, unions, and employers of their respective responsibilities under the legislation and mandatory programs; to ensure the protection, conservation and consequent minimization of fire risks to life, property and the government's financial position; and to foster constructive employment relations in the workplace.

Description

The Labour Operations Activity includes operations in regional offices and at headquarters. This activity is responsible for the development and administration of legislated programs directed toward a safe and healthy working environment and fair and equitable conditions of employment; development and administration of mandatory programs for employment equity; development and delivery of employment equity data and information; providing fire protection services to federal government departments, Crown corporations and First Nations; and promoting and implementing non-legislated activities aimed at constructive employment relations in the workplace and a work force better informed on union and socio-economic affairs.

The activity is divided into five sub-activities: Occupational Safety and Health; Labour Standards and Equal Pay; Employment Equity; Fire Protection Services; and Program Management and Support.

Occupational Safety and Health: This sub-activity involves operations intended to promote and enforce compliance with the provisions of Part II of the *Canada Labour Code* and its Regulations in order to prevent accidents and injuries. The operations include the review of regulations, policies and procedures; workplace inspections; responses to complaints; accident investigations; technical surveys; assistance to safety and health committees and representatives; safety audits; monitoring; and promotional and informational activities. The sub-activity also includes the departmental operations related to the Workplace Hazardous Materials Information System and the *Non-Smokers' Health Act*.

Labour Standards and Equal Pay: The objective of this sub-activity is to establish and protect employees' rights to fair and equitable conditions of employment. Its operations are intended to promote and enforce compliance with the provisions of Part III of the *Canada Labour Code* and the *Fair Wages and Hours of Labour Act* and their regulations and to promote pay equity. These operations include the review and development of legislation, policies and procedures; inspections; investigations of complaints and unjust dismissals; and promotional and informational activities.

Employment Equity: This sub-activity is responsible for designing two mandatory programs aimed at achieving employment equity in affected workplaces. It develops, implements and administers these mandatory programs and provides services, such as technical assistance, and rewards and recognition in support of Employment Equity legislation and the Federal Contractor's Program. The *Employment Equity Act* promotes a positive labour market approach to achieving a fair and representative work force.

Fire Protection Services: This sub-activity involves operations intended to minimize fire risks to life and property by promoting voluntary compliance with fire safety standards, and by providing fire protection services. Such services include development and administration of fire protection policy and standards; building plan and specification reviews; project inspections; engineering surveys; fire inspections and investigations; and education and counselling services. These services, which are additional and complementary to the Labour Program's regulatory activities pursuant to the *Canada Labour Code*, are provided to federal departments and agencies and Indian organizations under the authority of a Memorandum of Understanding with Treasury Board. In addition, engineering services are provided to certain parent corporations on a cost-recovery basis.

Program Management and Support: This sub-activity involves the provision, at headquarters and in the regions, of administrative support, policy development, and management of the different programs and resources included in the activity to increase productivity and improve service to clients in an efficient and effective manner. The sub-activity includes the development, implementation, and monitoring of the automated systems supporting the activity. It also includes the development and delivery of national training programs for the labour affairs officers. Resource allocation for this sub-activity is dependent on the workload in the other sub-activities.

Financial Summaries

The Labour Operations Activity accounts for approximately 33% of the net total 1995-96 Labour Program expenditures and 71% of the total FTE.

Figure 13: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Occupational Safety and Health	10,689	11,532	11,128
Labour Standards and Equal Pay	8,243	7,663	7,022
Employment Equity	4,042	4,054	4,060
Fire Protection Services	4,280	3,940	4,328
Program Management and Support	6,758	8,269	9,352
Net activity expenditures	34,012	35,458	35,890
Human resources (FTE)	528	543	519

Figure 14: 1993-94 Financial Performance

(thousands of dollars)	1993-94		
	Actual	Main Estimates	Change
Occupational Safety and Health	11,128	11,134	(6)
Labour Standards and Equal Pay	7,022	7,412	(390)
Employment Equity	4,060	4,060	0
Fire Protection Services	4,328	4,404	(76)
Program Management and Support	9,352	9,799	(447)
Net activity expenditures	35,890	36,809	(919)
Human resources (FTE)	519	552	(33)

Performance Information and Resource Justification

Occupational Safety and Health: To maintain the currency of the federal legislation, a technical review of the Canada Occupational Safety and Health (COSH) Regulations is continuing through tripartite consultations with labour, government and industry. The review of regulations respecting hazardous substances, building safety, materials handling and diving safety have been delayed due to legal drafting considerations, but will be published in 1994-95. The review of regulations respecting boilers and pressure vessels and first aid is under way.

In consultation with the disabled community, employers and unions, the Labour Program has reviewed the *Canada Labour Code*, Part II, and pursuant regulations to determine whether the legislation creates employment barriers to disabled and injured workers. Regulatory changes proposed by the working group are scheduled to be completed in the current year.

Occupational Safety and Health initiated a comprehensive review of the *Canada Labour Code*, Part II, in early 1994. Consultations in a labour-management-government forum are scheduled to continue until mid-1995, following which legislative amendments will be drafted. It is anticipated that a Bill will be available for consideration by Parliament in 1996.

This sub-activity also includes continuing involvement in the enhancement of the Canadian Workplace Hazardous Materials Information System. Opportunities will be pursued within international organizations to obtain increasing support for the harmonization of chemical hazard communication systems. As part of this initiative, Canada hosted an international workshop on Classification Criteria for Physical Hazards. As a result of an agreement reached among federal, provincial and territorial ministers of Labour, an Intergovernmental Working Group, co-chaired by the Labour Program and the Ontario Ministry of Labour, established, with business and organized labour, a consultative process for the harmonization of occupational safety and health legislation and regulations within Canada. The first two areas being addressed are confined spaces and diving safety.

Workload Indicators: Workload indicators of the Occupational Safety and Health sub-activity are expressed in terms of percentages of the total time devoted by labour affairs officers to reactive and proactive activities and safety and health committee activities in Part II (see Figure 15). Officers also devote time to Part III activities (see Figure 18 on page 3-32).

Reactive activities include responses to complaints under Part II, refusals to work and accident investigations. Proactive activities are those related to the promotion of programs, counselling, planned inspections and safety audits under Part II. Safety and health committee activities relate to assistance and counselling provided in the establishment and maintenance of safety and health committees and/or representatives as required by the Code.

Performance Indicators: The performance indicators used for the sub-activity are in the following areas: inspection activities and complaint activities. In both cases, a comparison is established between the total number of activities and the number of cases of non-compliance where violations of the provisions of Part II of the *Canada Labour Code* were found (see Figure 16 and 17 on page 3-30).

Inspection activities: Planned inspections under Part II form the basis on which the Labour Program can establish an employer compliance profile and ensure that hazards and violations of the Code are detected and corrected. The percentage of non-compliance cases found during the inspections has remained high due to the fact that these interventions are planned. Labour Operations has a structured tiering process in place to prioritize and assign an inspection cycle to all sites within its jurisdiction according to a number of criteria, such as risk, complaint level, accidents, etc. Inspection guidelines are used to ensure more uniformity in application and reporting.

Complaint activities: The total number of complaints has remained high because of the high levels of concern employees have for safety and health in their workplace. The percentage of cases found in non-compliance has been consistent as many complaints result from employees' perceptions.

Figure 15: Percentage of Time Spent by Type of Activity under Part II of the Canada Labour Code

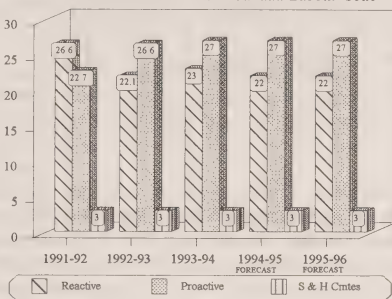


Figure 16: Inspections under Part II of the Canada Labour Code - Cases of Non-Compliance

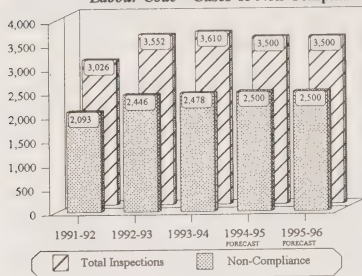
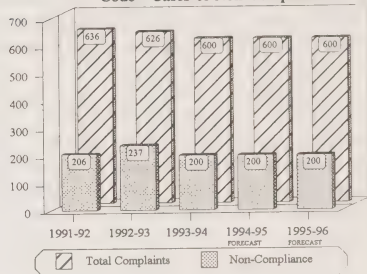


Figure 17: Complaints under Part II of the Labour Code - Cases of Non-Compliance



Labour Standards and Equal Pay: In 1994, several amendments were made to the Canada Labour Standards Regulations. These revisions were necessary to give effect to the 1993 changes to Part III of the *Canada Labour Code* in the following areas: the provision of injured-worker wage and employment protection, the streamlining of requirements for the modifications of labour standards (particularly hours of work), and the provision of maternity-related reassignment and leave.

All potential changes to Part III are reviewed by the Department in partnership with representatives of federally regulated employer and employee organizations. In light of the findings of the Ministerial Advisory Group on Working Time and the Distribution of Work, as well as the Social Security Reform initiative, the following areas are being considered in 1995-96 for possible changes to the Code: flexible work arrangements, hours of work, and the balancing of work and family responsibilities. At the same time, attention will be given to possible legislative changes in other areas, including unjust dismissal, group and individual termination, and severance pay.

In 1995-96, the *Canada Labour Code*, Part III, and Regulations will continue to be assessed in relation to government-wide initiatives on competitiveness, the relationship between employment levels and labour standards, self-regulation, micro-economic impact and the reduction of administrative burden.

The administrative review of the *Fair Wages and Hours of Labour Act* and Regulations, originally scheduled for 1994-95, will now take place in 1995-96. The objective of the review will be to assess the currency of the legislation and to streamline the administrative process.

In 1993-94, 10 authorizations were issued to average hours over a period longer than 13 weeks, and 25 notifications were received of averaging hours of work over a period not exceeding 13 weeks. Under subsection 176(1) of the Code, the Minister issued 16 permits allowing hours to be worked in excess of the prescribed weekly maximum hours of work. Consequently, 34 reports were received advising that 8,438 employees had worked a total of 3,105 hours in excess of the prescribed weekly maximum hours of work.

There is provision in the legislation, under subsection 177(1), for employees to work excess hours in the case of emergency to the extent that is necessary to prevent serious interference with the ordinary working of the affected industrial establishment. Emergency work would be performed in case of accident to machinery, equipment, plant or persons; urgent and essential work to be done to machinery, equipment or plant; or other unforeseen or unpreventable circumstances. In such cases, a report must be made in writing to the Minister pursuant to subsection 177(2). In 1993-94, 18,851 employees were reported as having worked 193,487 additional hours, under emergency conditions, beyond the weekly maximum hours prescribed by the Code.

In 1993-94, nine waivers from the application of the provisions of Division IX of the Code regarding group termination of employment, affecting 2,567 employees, were granted and three joint planning committees were established, under subsection 214(1) of the Code, to develop adjustment programs to assist employees being terminated.

During 1993-94, no permits were issued under subsection 4(4) of the West Coast Shipping Employees Hours of Work Regulations authorizing an accumulation of more than 45 lay days during a specific period. No permits were issued during the same period under section 16 of the East Coast and Great Lakes Shipping Employees Hours of Work Regulations authorizing an accumulation of more than 45 lay days during a specific period.

On June 23, 1993, amendments to Part III of the Code introduced an administrative wage recovery process to replace criminal prosecutions and referrals to small claims court. In response to a complaint, an inspector may issue a payment order, which is enforceable in Federal Court, or a notice of unfounded complaint. These documents may be appealed to the Minister who then appoints a referee to hear and adjudicate the appeal. In 1993-94, 40 appeals were received and 24 referees appointed.

The amendments to the Code also removed the requirements to notify or seek approval from the Department when modifying certain standards related to hours of work, general holidays and annual vacation. These modifications may now be initiated and finalized in the workplace where the modification in question meets existing Part III criteria and there is concurrence between the employer and 70% of the affected employees or the bargaining agent where the modification is made pursuant to a collective agreement. This approach promotes greater flexibility and cooperation between the workplace partners.

This sub-activity is also responsible for the development and delivery of an equal pay for work of equal value program designed to eliminate gender-based wage discrimination within federal jurisdiction establishments.

The Equal Pay Division sponsored a union seminar "Let's Talk Equal Pay" in early November 1994, which was jointly planned by HRDC and the Canadian Labour Congress Pay Equity Working Committee. Participants at the seminar included approximately 51 equal pay practitioners from unions across Canada.

In 1993-94, 139 employers were visited to monitor their compliance with the equal pay requirements of the *Canadian Human Rights Act*, in accordance with section 182 of the Code. Since 1986, over 1,250 of the largest employers in the federal jurisdiction have been visited for this purpose. Of the 973 employers the Labour Program continues to monitor, 78% have acted to ensure compliance. The Program will continue to monitor their progress until implementation is complete. Inspections for compliance began in 1990-91. Four inspections have been completed and of these, three cases have been referred to the Canadian Human Rights Commission for investigation and resolution of apparent wage discrimination based on gender. Two of these referrals have resulted in annualized wage adjustments totalling over \$125,000 to eliminate discriminatory pay practices.

A process was developed to audit those employers who voluntarily completed the implementation of equal pay. Nine audits were conducted during the development of the process. Of the nine audits, seven revealed no inequalities in pay based on gender. In two instances discrepancies were identified relating to benefits afforded to part-time employees. Discussions are continuing between officials in order to rectify the anomalies. In 1994-95, audits will become part of the equal pay activities. Nine labour affairs officers were trained in the process.

The Labour Program has actively supported industry-wide pay equity initiatives. Through these initiatives, six employer associations in industries such as trucking, communication, cable broadcasting and air transport were able to assist over 388 employers to comply with the federal legislation.

Workload Indicators: Workload indicators of the Labour Standards and Equal Pay sub-activity are expressed in terms of percentages of total time devoted by labour affairs officers to reactive and proactive activities in Part III (see Figure 18). Officers also devote time to Part II activities. Reactive activities include responses to complaints under Part III and unjust dismissal complaints. Proactive activities are those related to the promotion of programs, counselling, planned inspections, wage surveys and equal pay activities. As presented in Figures 18 and 19, these two workload indicators have remained stable and no change is anticipated for the next few years.

Figure 18: Percentage of Time Spent by Type of Activity under Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act

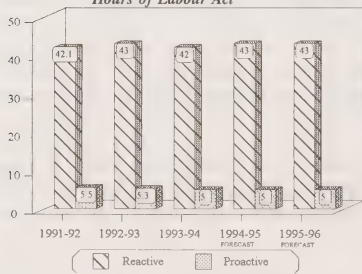


Figure 19: Unjust Dismissal Cases Settled by Labour Affairs Officers (LAOs)



Performance Indicators: During 1993-94, 1,161 complaints of unjust dismissal were received under subsection 240(1). Of these complaints, 13 resulted from the granting of an extension of time to file a complaint, two requests for extension were refused, 185 were found to be inadmissible and 137 were withdrawn. During the same period, 350 unjust dismissal complaints were settled by adjudication resulting in 16 employees being reinstated in their positions and 282 employees receiving over \$1 million in monetary compensation. While there is a resolution success rate of 70%, unsolved dismissals result in the Minister appointing an adjudicator who makes a determination in the case. In 1993-94, 353 complaints were referred to adjudication.

The indicators for the Labour Standards and Equal Pay sub-activity are in the following areas: inspection activities and complaint activities where a comparison is established between the total number of activities and the number of cases of non-compliance where violations of the provisions of Part III of the Code were found (see Figures 20 and 21); and the number of unjust dismissals, which compares the total number of unjust dismissal cases with the number of cases settled by labour affairs officers (LAOs), the balance being referred for adjudication (see Figure 19). The proportion of unjust dismissals settled by LAOs provides an indicator of their effectiveness in dealing with employer and employee alike. On average, a success rate in the 70% range has been maintained.

Figure 20: Inspections under Part III of the Canada Labour Code - Cases of Non-Compliance

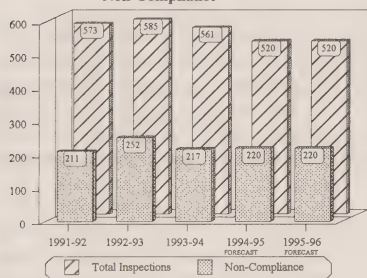
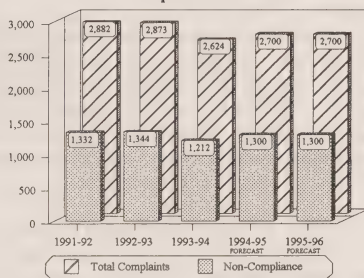


Figure 21: Complaints under Part III of the Canada Labour Code - Cases of Non-Compliance



Employment Equity: The seventh *Employment Equity Act* Annual Report to Parliament was tabled on December 7, 1994. The Act promotes a positive labour market approach toward achieving a fair and representative workforce. The report contains the results achieved by employers, subject to the *Employment Equity Act* in the improvement in the employment situation through the elimination of barriers against women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

A Memorandum of Understanding (MOU) has been negotiated with the Government of Ontario and the Office of the Employment Equity Commissioner to harmonize mandatory employment equity programs. This MOU, which sets out guiding principles, operating frameworks and administrative mechanisms to maximize compatibility and harmonization between the requirements of both levels of government, was signed on June 16, 1994.

In addition, a Letter of Agreement between Human Resources Development Canada, the Province of Ontario's Employment Equity Commission and Statistics Canada establishes the cooperative base for sharing a variety of data software products. Data Development and Systems Analysis (DDSA) will continue to provide these updated software packages to organizations subject to the *Employment Equity Act* and the Federal Contractors Program. As well, DDSA will undertake the preparatory work for the 1996 Census and Health Activity Limitation (HALS).

On December 12, 1994, the Minister of HRDC tabled Bill C-64, a Bill to replace the *Employment Equity Act*. The Bill introduces several new measures. It proposes to: add all employers in the federal public sector under the Act; empower the Canadian Human Rights Commission to conduct audits of all public and private employers under the legislation to verify compliance; and provide that Canadian Human Rights Tribunals ensure final enforcement, when needed, in both the private and public sectors.

Plans to expand the Federal Contractors Program include ongoing contacts with contracting departments and agencies to ensure Federal Contractors Program and non-compliance sanction enforcement.

The 1994 Employment Equity Merit Awards were expanded to include employers under the *Employment Equity Act*. Invitations to apply were extended to close to 500 federal contractors that had undergone successful compliance reviews as well as to 346 organizations subject to the Act. The 1994 Merit Awards ceremony took place in Toronto on October 25, 1994 during a Conference Board of Canada's annual conference dealing with Human Resource and Compensation matters. There were three "Vision" award winners receiving first place awards and eight "Certificate of Merit" winners.

Under the Federal Contractors Program, five compliance officers have concluded a total of 127 first, second and third phase compliance reviews among 857 federal contractors. A total of 568 reviews have been successfully completed since 1991. In 1993-94, two findings of non-compliance resulted in positive negotiations with the organizations to provide employment equity plans. Third phase reviews, which started late in the summer of 1994, will continue at an accelerated pace in 1995-96 at the rate of approximately 20 per month.

Equity Advisory Services group will continue to develop and produce, for use by regional consultants and employers, support material for the federal *Employment Equity Act* and, if applicable, for the Federal Contractors Program.

Fire Protection Services: The Fire and Property Protection Branch is continuing to develop and apply fire standards to ensure fire risks are kept to a minimum on government property. The standard on piers and wharves is being finalized, and the standard on general storage has been completed and sent to Treasury Board for promulgation. Work is beginning on the standards for leased properties and sprinklers.

Fire investigations, or reporting, were carried out on 79 fires involving government property in 1993-94. The largest loss investigated occurred at Building No. 60, National Research Council, Ottawa, where a fire on November 28, 1993 resulted in a dollar loss of \$1,700,000.

In the fire prevention area, training courses on fire safety planning and fire risk assessment were developed and delivered to district staff in order to assist them in their fire inspection work. In addition, a course based on the computer generated building code was developed and delivered to the regional fire protection engineering staff.

Formal written agreements were established with several Crown corporations for the provision of fire protection engineering services on a cost recovery basis.

Workload Indicators: Workload indicators of this sub-activity are in the area of fire protection and fire protection engineering services and have been collected since 1989-90.

Figure 22: Workload - Fire Protection Services

	Forecast 1995-96	Forecast 1994-95	1993-94	1992-93	1991-92
Fire Protection Engineering Services					
Plan reviews	2,100	2,100	1,767	2,127	1,585
Project inspections	550	550	562	565	408
Engineering surveys	100	100	72	110	45
Client counselling	1,800	1,800	1,366	1,759	2,265
Fire Protection Services					
Fire inspections	1,450	1,450	1,377	1,463	1,003
Follow-up visits	100	100	150	106	55
Fire investigations	25	25	16	24	27
Client education - Promotion	150	150	243	186	94
Assistance to fire emergency organizations	75	75	99	72	97
Fire safety plan reviews	150	150	152	169	136

Program Management and Support: During 1993-94, the Program undertook a pilot project to field test portable electronic data processing equipment and pen-based technology. The pilot has now been completed and the positive results have led to the regional/headquarters priority to

proceed with implementation. The priority is not only to equip labour affairs officers (LAOs) with mobile computer units, but also to provide the information structure and repository to improve the effectiveness of LAOs.

The National Training Program continues to provide basic training on Part II and Part III of the *Canada Labour Code* and Fire Prevention. In addition, specialized training sessions have been offered to LAOs as well as training on fire emergency planning and organization. Training on fire risk assessment will be delivered during 1994-95. Mandatory training for LAOs is spread over a two-year period and involves basic training in the officer's specialty (either Labour Standards/Employment Relations or Occupational Safety and Health/Fire), on-the-job training evaluation, cross-training in the other specialty, and a second period of on-the-job training and evaluation.

C. Management, Policy, Analysis and Liaison

Objective

The objectives of this activity are to provide national leadership on labour issues; to encourage labour and management to forge partnerships at the workplace, sectoral and national levels; to encourage intergovernmental and international cooperation on labour matters; and to advance the full and equal participation of women in employment by working with key partners to effect changes in workplace policies and practices.

Description

The Management, Policy, Analysis and Liaison activity is responsible for the general management and broad policy direction for the Labour Program; the analysis and development of labour-related policies on economic and social issues; the maintenance of effective working relations with other federal departments, employer and employee organizations, the provinces and territories, NAFTA partners (the United States and Mexico), and international labour agencies; the facilitation of consultations and related initiatives to encourage the involvement of the labour movement in the policy-making process; and the provision of policy advice, research and information to advance the full and equal participation of women in the labour force.

The activity comprises four sub-activities: Policy Analysis and Liaison; North American Agreement on Labour Cooperation; Program Management, Administration, Policy and Support; and Women's Bureau.

Policy Analysis and Liaison: This sub-activity is responsible for the analysis and development of labour-related policies on economic and social issues and the provision of policy advice. As well, together with the Office of International Affairs, it is responsible for coordinating and consulting with the labour departments of provincial and territorial governments and with international labour organizations and the labour departments of other countries to ensure that the Program plays a leading role on labour issues within Canada and on the international scene. The sub-activity also provides analysis and information to the Program, labour and business organizations, and provincial and territorial governments on new labour policies and legislation in Canada and throughout the world to facilitate improvements in the labour climate.

North American Agreement on Labour Cooperation (NAALC): The objective of this sub-activity is two-fold: first, to promote cooperation on labour issues in North America, and second, to ensure effective enforcement of labour law by Canada, the United States and Mexico, while respecting the right of each country to make its own laws. The National Administrative Office (NAO) is the Canadian point of contact for the NAALC. It provides advice on the implementation of the agreement and handles public submissions concerning the effective enforcement of labour law in North America. The NAO will serve as a Secretariat for federal-provincial participation in the development of Canadian positions and is responsible for

coordinating Canadian labour, business and government involvement in the Cooperative Work Program with Mexico and the United States. The NAO also collaborates with the Secretariat of the Commission for Labour Cooperation.

Program Management, Administration, Policy and Support: This sub-activity includes the offices of the Assistant Deputy Minister Labour and the Labour Program Secretariat and provides overall management for the Labour Program with respect to strategic direction and coordination of labour-related policies.

Women's Bureau: The Women's Bureau is responsible for advancing the full and equal participation of women in the labour force. The Bureau undertakes and disseminates research, analysis, and policy studies, including statistical trends and legislative developments and comparisons. It also consults and collaborates regularly with unions, employers, women's groups, other federal departments, provincial and territorial governments, and international bodies and agencies.

Financial Summaries

The Management, Policy, Analysis and Liaison activity accounts for approximately 6% of the net total 1995-96 Labour Program expenditures and 7% of the total FTE.

Figure 23: Activity Resource Summary¹

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Policy Analysis and Liaison	1,392	2,041	1,897
North American Agreement on Labour Cooperation	2,332	1,182	0
Program Management, Administration, Policy and Support	886	932	1,098
Women's Bureau	1,096	1,102	963
Net activity expenditures	5,706	5,257	3,958
Human resources (FTE)	52	57	54

1. Numbers have been restated to reflect the new Labour Program structure. See Figures 35 and 36 in Section III for additional information.

Figure 24: 1993-94 Financial Performance¹

(thousands of dollars)	1993-94		
	Actual	Main Estimates	Change
Policy Analysis and Liaison	1,897	1,931	(34)
Program Management, Administration, Policy and Support	1,098	1,026	72
Women's Bureau	963	1,098	(135)
Net activity expenditures	3,958	4,055	(97)
Human Resources (FTE)	54	54	0

1. Numbers have been restated to reflect the new Labour Program structure. See Figure 36 in Section III for additional information.

Performance Information and Resource Justification

Policy Analysis and Liaison: Policy Analysis and Liaison provides strategic planning, policy analysis and the policy framework necessary for the Program to promote productive relations among labour, business and government in Canada. The branch conducts research on major economic and social issues of interest to labour, undertakes analysis of key labour issues and prepares information as required on a variety of public policy issues. The branch also provides briefing materials on labour issues to the Minister for Cabinet committees and other meetings, as well as to senior departmental officials. In addition, it represents the Labour Program on departmental and interdepartmental committees to ensure that the concerns of labour groups and employers are included in the federal government's policy-making process.

Policy Analysis and Liaison promotes open communication, the sharing of information, and intergovernmental cooperation on labour issues within Canada through liaison with provincial and territorial departments of labour. The branch takes a lead role in planning and coordinating regular consultative meetings of the federal, provincial and territorial ministers and deputy ministers of labour. The branch is also responsible for managing an initiative concerning the harmonization of occupational safety and health legislation and regulations in cooperation with provincial and territorial governments and employer and labour groups. In addition, it monitors new developments and analyzes trends in labour legislation, regulation and policy in the various Canadian jurisdictions.

Policy Analysis and Liaison continued its successful cost-recovery program by producing and marketing three popular publications, *Industrial Relations Legislation in Canada* (biennial), *Employment Standards Legislation in Canada* (biennial), and *Labour Law Update* (six issues per year), which generated revenue of approximately \$73,500 during 1993-94. The 1995-96 editions of *Industrial Relations Legislation in Canada* and *Employment Standards Legislation in Canada* were released earlier this year. These publications have been well received by those interested in labour laws (e.g., employers, labour organizations, governments and universities, as well as law and consulting firms). The branch also responds each year to approximately 750 requests

for information on labour legislation from within Human Resources Development Canada, other federal departments, provincial and territorial departments of labour, and business and labour organizations.

Office of International Affairs: The Office of International Affairs promotes Canada's interests through its management of Canada's participation in the International Labour Organization (ILO), the only tripartite United Nations agency with government, business and labour representatives. International Affairs develops Canada's positions on the various issues dealt with by the ILO through close ongoing consultations with the provinces and territories, Canadian employer and labour groups, and other member states of the ILO. As a member of the ILO governing body, Canada collaborates with other ILO members in examining ways to streamline procedures, reduce costs both to the ILO and to member states, and ensure the continued responsiveness of the ILO to current needs of its members.

In 1994, the Office of International Affairs developed the Canadian government positions and led Canada's tripartite delegation to the ILO annual conference. In addition, the Office managed Canada's participation in international meetings on salaried employees and professional workers, working time, and structural changes in banking.

International Affairs is pursuing consultations on ILO Convention 155 (Occupational Safety and Health and the Working Environment) and Convention 160 (Labour Statistics) with a view to eventual ratification by Canada.

In the spring of 1995, International Affairs will develop the Canadian government's positions on proposed international labour standards relating to work at home, safety and health in mines, and extension of a labour inspection convention to the non-commercial services sector. These issues will be on the agenda of the June 1995 session of the International Labour Organization.

International Affairs chairs the ILO Governing Body committee on Legal Issues and Labour Standards. As well, the Office continues to pursue its efforts through the Canadian-led group of ILO Industrialized Market-Economy Countries toward continuing the reform of ILO programs and activities. It will also pursue developing common approaches to deal with issues of current interest to the membership of the ILO, such as the in-depth review of the ILO sectoral activities program, the rationalization of the ILO's standard-setting system and the linkages between labour standards and international trade.

North American Agreement on Labour Cooperation: The Labour Program played a lead role in the trilateral process of negotiating the North American Agreement on Labour Cooperation (NAALC), which came into effect on January 1, 1994. The National Administrative Office (NAO) for the NAALC, which was established within the Labour Program in January 1994, is responsible for its implementation in Canada.

The Ministers responsible for labour from Canada, the United States and Mexico held their first meeting under the NAALC in March 1994 and approved the 1994 trilateral and tripartite Cooperative Work Program. This Cooperative Work Program is determined on an annual basis by the three NAFTA countries. Under the 1994 Cooperative Work Program, a

series of successful initiatives involving business, labour and the federal and provincial governments were carried out in the areas of occupational safety and health, employment and job training, productivity and quality and labour law/worker rights. These initiatives expanded on the activities previously included under the three-year Canada-Mexico Memorandum of Understanding on Cooperative Labour Activities, which was signed in May 1992.

The National Administrative Office played a lead role in developing and negotiating a federal/provincial/territorial agreement that will enable Canada to participate more fully in the NAALC. The proposed Intergovernmental Agreement Regarding the North American Agreement on Labour Cooperation recognizes the roles and respective responsibilities of the federal, provincial and territorial governments in labour matters and confirms the importance of continuing inter-jurisdictional cooperation. Provinces and territories that become signatories to the agreement will form a governmental committee with the federal government to shape Canadian participation in the NAALC. The NAO will act as a Secretariat to this committee and as a point of contact with the United States, Mexico and the trilateral Secretariat.

The National Administrative Office represented the Department in negotiations and trilateral meetings to establish and fund the Secretariat of the Commission for Labour Cooperation to be located in Dallas, U.S.

Key cooperative activities in 1994 included three major business, labour and government conferences on occupational safety and health in high hazard industries (electronics in Albuquerque in June, construction in Mexico in September and petrochemicals in Edmonton in November), as well as a major trilateral and tripartite conference on labour-management cooperation in Washington, D.C., in September. Canada also transferred to Mexico surplus air sampling equipment and Canadian professionals trained Mexicans in the use of the equipment. A number of government-to-government information seminars were held to develop a better understanding of labour law and practices in all three countries. Similar initiatives will be held in 1995-96.

In 1995-96, the NAO will focus on promoting Canada's interests under the agreement, on early ministerial meetings, implementing the 1995 Cooperative Work Program including coordinating visits of delegations to Canada, establishing the Dallas Secretariat and promoting provincial participation in the NAALC through the intergovernmental agreement. In addition, the NAO will respond to public queries and concerns about the enforcement of labour law and will monitor labour issues related to trade agreements and trade policy, including access to NAFTA.

Program Management, Administration, Policy and Support: The offices of the Assistant Deputy Minister and the Labour Program Secretariat focus on providing overall management and administration for the Program with respect to coordination of Department and Program related policies and procedures.

During the current period of restraint, the focus of the general management of the Program has been on increasing the effectiveness and efficiency with which current responsibilities are performed.

Women's Bureau: The Bureau's work is undertaken in the recognition that changes in the workplace that increase the likelihood of women remaining in the labour force will enhance their contribution to economic growth and prosperity. Efforts on behalf of working women ultimately benefit business, labour and the economy in general. The Women's Bureau undertakes strategic analysis of key human resource development issues with respect to women, prepares briefing materials as required on key public policy issues, and participates on interdepartmental and intradepartmental committees to ensure that the concerns of women in the labour force are included in the federal government's policy-making process. The Bureau's information activities include responding to requests for publications and videos, and organizing and participating in events to raise awareness of the issues facing women in the labour force. The Women's Bureau administers the \$23,000 Marion V. Royce Memorial Grants Program and the \$67,000 Workplace Equality Fund, which support initiatives by work force partners that address women's equality in the labour force.

The major activities and research priorities for 1995-96 will be designed to promote and enhance the full and equal participation of women in human resource development and develop strategies that will allow women to contribute and to benefit from economic restructuring. The Women's Bureau sees its efforts on behalf of working women as an integral part of global initiatives to be discussed at the 4th annual World Conference on Women to be held in Beijing in 1995.

In 1994-95, the Bureau provided strategic analysis of key issues relevant to women and pertaining to the Department, such as the Social Security Review, the World Summit on Social Development, the impact of economic restructuring, aging and income security, violence in the home and the workplace, the links between women's reproductive health and the workplace, and the balancing of work and family responsibilities; inputs included briefing materials, identification of relevant research, and consultation to contribute gender analysis to relevant programs and policies.

Publications included *Women and the Code*, which outlines aspects of the *Canada Labour Code* of relevance to women; and a collaborative effort with Statistics Canada, the 40th anniversary edition of *Women in the Labour Force*, a compendium of facts relating to women's participation in paid employment. A case book of creative initiatives designed by business and labour to meet the needs of workers with family responsibilities will be released later in the fiscal year.

In 1993-94, the Women's Bureau worked in partnership with the Canadian Labour Market Productivity Centre to produce a report, *Women and Economic Restructuring*, that examined how women can benefit from and contribute to the economic restructuring process in Canada. A consultative workshop with labour and management addressed women's entry and retention in trades, technology and engineering; and the Bureau and Statistics Canada co-sponsored a *Symposium on the Family and Work Arrangements*.

Publications included *From Awareness to Action - Strategies to Stop Sexual Harassment in the Workplace*, a collective of essays that demonstrates the commitment of business and labour leaders and experts in the field to this issue; and a factsheet, *Family-Related Leave and Benefits*, which describes existing provisions across Canada.

D. Federal Workers Compensation

Objective

The objective of this activity is to provide statutory employment injury benefits to federal employees and merchant seamen and to adjudicate claims made by federal inmates and survivors of federal employees slain on duty.

Description

This activity is responsible for providing compensation benefits to federal government workers and/or their dependents for injuries suffered in employment and payments to the provincial workers' compensation boards for the handling of claims made by federal government employees pursuant to the *Government Employees Compensation Act* (GECA); providing supplementary compensation payments to certain widows of merchant seamen; adjudicating injury compensation claims made by federal penitentiary inmates; and administering the Public Service Income Plan for survivors of employees slain on duty.

The activity comprises three sub-activities: Government Employees' Compensation; Merchant Seamen's Compensation; and Management and Administration.

Government Employees Compensation: The objective of this sub-activity is to provide statutory and administrative payments for claims under the *Government Employees Compensation Act*.

Merchant Seamen's Compensation: The objective of this sub-activity is to administer the statutory monthly supplements, made under the *Merchant Seamen Compensation Act*, to widows of merchant seamen fatally injured before May 1, 1965.

Management and Administration: This sub-activity includes regional resources devoted to the administration of the *Government Employees Compensation Act* and headquarters resources for the development and administration of GECA, and the *Merchant Seamen Compensation Act*, the administration of regulatory requirements under the *Corrections and Conditional Release Act* (federal penitentiary inmates) on behalf of the Solicitor General of Canada and the Public Service Income Benefit Plan for Survivors of Employees Slain on Duty on behalf of the Treasury Board Secretariat.

Financial Summaries

The Federal Workers Compensation Activity accounts for approximately 47% of the net total 1995-96 Labour Program expenditures and 5% of the total FTE. Of the 1995-96 expenditures, 96% are for statutory injury compensation costs.

Figure 25: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Government Employees Compensation	101,050	100,000	101,434
Merchant Seamen Compensation	10	10	8
Management and Administration	1,777	1,779	2,079
	102,837	101,789	103,521
Less Revenue	53,500	53,590	53,925
Net activity expenditures	49,337	48,199	49,596
Human resources (FTE)	37	37	44

Figure 26: 1993-94 Financial Performance

(thousands of dollars)	1993-94		
	Actual	Main Estimates	Change
Government Employees Compensation	101,434	113,400	(11,966)
Merchant Seamen Compensation	8	10	(2)
Management and Administration	2,079	1,413	666
	103,521	114,823	(11,302)
Less Revenue credited to the vote*	53,925	43,400	10,525
Net activity expenditures	49,596	71,423	(21,827)
Human resources (FTE)	44	33	11

* Amounts recoverable from Crown agencies for government employees compensation and related administrative costs (see Figure 34 on page 3-51).

Performance Information and Resource Justification

Government Employees Compensation: Approximately 340,000 employees of federal departments and Crown agencies are eligible for benefits under the *Government Employees Compensation Act*. Compensation determinations are made by provincial Workers Compensation Boards and Commissions who provide the service pursuant to administrative agreements with the Federal Workers Compensation Service. These agreements are currently under negotiation with 9 of the 10 provinces providing the services.

Claims from employees locally engaged outside Canada are adjudicated by the Federal Workers Compensation Service (FWCS) at headquarters, and benefits are provided based on Ontario workers compensation rates and conditions. Twenty-nine (29) new claims were received in 1993-94; 26 claims were still active at the end of March 1994.

The Federal Workers Compensation Service recovers the costs of compensation and administration under the Act from federal Crown agencies. Approximately 50% of total costs are recovered; costs incurred on behalf of federal government departments are paid out of the Consolidated Revenue Fund. Recoveries of third-party damages under the subrogation provisions of the Act totalled \$6.4 million during 1993-94. These were disbursed pursuant to the Act as follows: \$214,452 to legal, medical and other professional expenses; \$411,459 to employers; \$5,096,347 to claimants; and the balance, \$710,244, returned to the Consolidated Revenue Fund.

Figure 27: Five-Year Comparison of Federal Workers Compensation Costs

(thousands of dollars)	1993-94	1992-93	1991-92	1990-91	1989-90
Government Employees Compensation					
Compensation benefits	81,642	82,086	85,056	72,914	62,382
WCB Administrative payments	14,069	16,737	14,676	12,953	12,111
Payments from third-party recoveries	5,723	1,240	1,924	1,619	982
Merchant Seamen Compensation	8	8	8	8	8
Management and Administration	2,079	1,939	1,935	1,816	1,746
	103,521	102,010	103,599	89,310	77,229
Less Revenue	53,925	53,197	38,279	46,969	36,994
	49,596	48,813	65,320	42,341	40,235
Non-budgetary advances	-	-	-	400	-
	49,596	48,813	65,320	42,741	40,235
Full-time equivalent	44	44	43	41	40

Merchant Seamen Compensation: During 1993-94, the Board awarded lost-time benefits amounting to \$72,093 and recovered \$10,149 in administrative charges. Under the provisions of the Act, these costs are borne by employers of merchant seamen.

Management and Administration: A total of 39,543 *Government Employees Compensation Act* transactions were processed during calendar year 1993, a reduction of close to 7%, compared with 1992 figures.

Figure 28: Number of Government Employees Compensation Act Transactions Processed by Provincial Workers Compensation Boards, 1990 to 1993

	1993	1992	1991	1990
New transactions	21,346	22,814	23,865	23,961
Continuing transactions	21,080	21,946	17,805	19,584
Total transactions	42,426	44,760	41,670	43,545

Thirteen (13) new Merchant Seamen Compensation claims were received for adjudication and nine were closed during 1993-94. At year-end, 29 claims remained active.

Regulatory amendments will be submitted in 1994-95 to increase benefit levels under the *Merchant Seamen Compensation Act*.

The Federal Compensation Service received 51 new claims for adjudication from inmates in federal penitentiaries under regulatory requirements of the *Corrections and Conditional Release Act*. Twenty-five (25) claims were closed and 119 remained active at year-end. During 1993-94, a total of \$100,626 paid by FWCS as compensation benefits to inmates in federal penitentiaries was recovered from the Solicitor General of Canada.

Eleven (11) claims under the Public Service Income Benefit Plan were still active at the end of 1993-94. During the fiscal year, payments of \$195,486 were made to survivors of employees slain on duty on behalf of the Treasury Board. This amount was subsequently recovered from the Treasury Board.

Section III

Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 29: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Personnel			
Salaries and wages and other personnel costs	35,099	36,195	35,507
Compensation respecting government employees and merchant seamen	86,400	84,500	82,054
Contributions to employee benefit plans	4,564	4,705	4,704
	126,063	125,400	122,265
Good and services			
Transportation and communications	3,332	3,673	
Information	927	771	
Provincial administration of government employees and merchant seamen compensation legislation	13,650	14,500	
Other professional and special services	3,223	3,932	
Rentals	250	282	
Purchased repair and upkeep	210	249	
Utilities, materials and supplies	815	870	
Other subsidies and payments	9	9	
Other government departments' salary expenses/general damages to claimants - third-party compensation claims	1,000	1,000	
	23,416	25,286	28,471
Minor Capital	270	326	1,384
Total operating	149,749	151,012	152,120
Transfer payments	7,439	7,958	6,841
Total expenditures	157,188	158,970	158,961
Less receipts and revenues credited to the vote	53,500	53,590	53,925
Total expenditures (net)	103,688	105,380	105,036

2. Personnel Requirements

Figure 30: Details of Personnel Requirements

	FTE* Estimates 1995-96	FTE Forecast 1994-95	FTE Actual 1993-94	Current Salary Range	1995-96 Average Salary Provision
Executive¹	25	28	29	63,300-128,900	85,766
Scientific and Professional					
Economics, Sociology and Statistics	29	31	26	20,600-87,241	63,302
Engineering	43	46	42	29,722-80,521	59,505
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	58	61	54	17,994-75,002	43,799
Program Administration	337	351	305	17,994-75,002	49,793
Computer System Administration	9	9	8	24,060-78,759	45,991
Organization and Methods	2	2	2	17,635-72,700	46,460
Administrative Support					
Clerical and Regulatory Secretarial, Stenographic and Typing	137	133	146	16,999-41,724	27,663
	54	53	55	16,847-41,991	29,222
Technical					
Social Science Support	32	30	29	16,608-75,927	40,644
Engineering and Scientific Support	18	22	22	18,457-66,859	42,979
Other	3	2	12	16,781-74,268	42,431
	747	768	730		

* Full-time equivalent (FTE) is a measure of human resource consumption based on average levels of employment.

Note: The current salary range column shows the salary ranges by occupations group at October 1, 1994. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

1. This includes all those in the EX-1 to EX-5 range inclusive.

3. Transfer Payments

Grants and contributions make up 7% of the 1995-96 Main Estimates of the Program. Figure 31 summarizes all grant and contribution expenditures including statutory grants.

Figure 31: Details of Grants and Contributions

(dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Grants			
Labour Operations			
To support activities which contribute to Occupational Safety and Health program objectives	16,000	18,000	16,000
To support standards-writing associations	13,000	13,000	7,289
Fire Prevention Canada	8,000	9,000	9,000
To support fire safety organizations	20,000	23,000	23,000
Management, Policy, Analysis and Liaison			
Marion V. Royce Memorial grants to provide financial assistance to special projects which focus on women in the work force	21,000	23,000	23,000
Federal Workers Compensation			
(S) Merchant seamen compensation - Supplementary compensation to certain widows of merchant seamen (R.S., 1985, c. M-6)	10,000	10,000	7,560
	88,000	96,000	85,849
Contributions			
Industrial Relations and Mediation and Conciliation			
* Labour Education Program	4,364,000	4,802,000	5,294,264
* Labour-Management Partnerships Program	1,173,000	2,393,000	1,354,099
Management, Policy, Analysis and Liaison			
Workplace Equality Fund	64,000	67,000	107,000
Labour Commission	1,750,000	600,000	0
	7,351,000	7,862,000	6,755,363
Total	7,439,000	7,958,000	6,841,212

* These programs are being examined as a result of the Program Review and may be further altered in 1995-96.

4. Net Cost of Program

Figure 32: Estimated Net Cost of the Program for 1995-96

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Estimates 1994-95
Operating expenditures	149,749	165,979
Transfer payments	7,439	7,758
	157,188	173,737
Less: Amounts recoverable from Crown agencies regarding payments of injury compensation benefits*	53,500	53,590
Net Expenditures: Main Estimates	103,688	120,147
Services received without charge		
Public Works and Government Services		
- Accommodation	5,604	4,743
- Other services	89	98
Treasury Board Secretariat		
- Employer's share of employee benefits covering insurance premiums and costs	2,001	1,676
Labour Program		
- Workers compensation benefits	56	66
Justice Canada		
- Legal Services	162	388
Estimated net Program cost	111,600	127,118

* Compensation payments to injured employees of Crown agencies and the attendant administrative costs are recovered from the agencies and credited to the vote. Payments to injured employees of government departments are not recovered from the departments. An indication of the relative amounts received from Crown agencies is given in Figure 34.

5. Revenue

Figure 33: Credited to the Consolidated Revenue Fund

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Refunds of previous years' expenditure	-	-	164
Services and service fees	-	-	1,185
Other Revenue	-	-	176
	-	-	1,525

Figure 34: Recoveries from Crown Agencies by Major Client

(thousands of dollars)	1993-94	1992-93	1991-92	1990-91
Clients				
Cape Breton Development Corporation	16,203	20,025	19,166	26,312
Canada Post Corporation	23,705	24,865	12,704	11,294
Canadian Broadcasting Corporation	731	709	358	1,016
Canada Ports Corporation	1,026	1,655	495	1,856
Atomic Energy of Canada	1,537	0	732	830
St. Lawrence Seaway Authority	671	596	458	980
National Capital Commission	891	733	515	800
Other Clients*	2,628	2,655	1,466	1,935
Sub-total	47,392	51,238	35,894	45,023
Recoveries from responsible third parties	6,432	1,894	2,340	1,876
Other recoveries	101	65	45	70
Total recoveries	53,925	53,197	38,279	46,969

* Includes the Canada Employment and Immigration Commission, Canada Mortgage and Housing Corporation, Freshwater Fish Marketing Corporation and the Royal Canadian Mint.

B. Change in Program/Activity Structure

Figure 35: Operational Plan Framework Main Estimates Crosswalk 1994-95

(thousands of dollars)	FTE		\$	
	Old Structure	New Structure	Old Structure	New Structure
Industrial Relations and Mediation and Conciliation Activity:				
(Formerly Mediation and Conciliation Activity)				
Mediation and Conciliation Services	38	38	2,810	2,810
Arbitration Services	7	7	1,170	1,170
Research, Policy Development, Management and Administration	18	18	1,200	1,200
Industrial Relations Services	0	18	0	8,701
Bureau of Labour Information	0	50	0	2,941
	63	131	5,180	16,822
Labour Operations Activity:				
Occupational Safety and Health	172	172	11,551	11,551
Labour Standards and Equal Pay	132	132	7,675	7,675
Employment Relations	9	0	753	0
Employment Equity	0	51	0	4,060
Fire Protection Services	68	68	3,946	3,946
Program Management and Support	111	120	7,527	8,280
	492	543	31,452	35,512
Management, Policy, Analysis and Liaison				
(Formerly Labour Initiatives, Information and Workplace Partnerships Activity)				
Policy Analysis & Liaison	0	27	0	2,632
Program Management, Administration, Policy and Support	23	17	2,025	934
Women's Bureau	13	13	1,107	1,107
External Relations	15	0	1,212	0
Bureau of Labour Information	50	0	2,941	0
Consultation and Client Services	18	0	9,141	0
	119	57	16,426	4,673
Older Worker Adjustment Activity:				
Program for Older Worker Adjustment	27	0	49,730	0
Labour Adjustment Benefits	0	0	38,000	0
Income Supplement Program for Older Workers	1	0	4,726	0
	28	0	92,456	0
Federal Workers Compensation Activity:				
Government Employees' Compensation	0	0	114,940	114,940
Merchant Seamen Compensation	0	0	10	10
Management and Administration	37	37	1,780	1,780
	37	37	116,730	116,730
Less Revenue credited to the vote	0	0	53,590	53,590
	37	37	63,140	63,140
Grand Total	739	768	208,654	120,147

Figure 36: Operational Plan Framework Main Estimates Crosswalk 1993-94

(thousands of dollars)	FTE		\$	
	Old Structure	New Structure	Old Structure	New Structure
Industrial Relations and Mediation and Conciliation Activity:				
(Formerly Mediation and Conciliation Activity)				
Mediation and Conciliation Services	37	37	2,646	2,646
Arbitration Services	7	7	938	938
Research, Policy Development, Management and Administration	18	18	1,081	1,081
Industrial Relations Services	0	14	0	8,030
Bureau of Labour Information	0	50	0	3,179
	62	126	4,665	15,874
Labour Operations Activity:				
Occupational Safety and Health	171	171	11,134	11,134
Labour Standards and Equal Pay	125	125	7,412	7,412
Employment Relations	16	0	990	0
Employment Equity	0	51	0	4,060
Fire Protection Services	71	71	4,404	4,404
Program Management and Support	118	134	8,809	9,799
	501	552	32,749	36,809
Management, Policy, Analysis and Liaison				
(Formerly Labour Initiatives, Information and Workplace Partnerships Activity)				
Policy Analysis & Liaison	0	24	0	1,931
Program Management, Administration, Policy and Support	20	17	1,448	1,026
Women's Bureau	13	13	1,098	1,098
External Relations	15	0	1,180	0
Bureau of Labour Information	50	0	3,179	0
Consultation and Client Services	14	0	8,470	0
	112	54	15,375	4,055
Older Worker Adjustment Activity:				
Program for Older Worker Adjustment	29	0	50,157	0
Labour Adjustment Benefits	0	0	45,700	0
Income Supplement Program for Older Workers	2	0	10,938	0
	31	0	106,795	0
Federal Workers Compensation Activity:				
Government Employees' Compensation	0	0	113,400	113,400
Merchant Seamen Compensation	0	0	10	10
Management and Administration	33	33	1,413	1,413
	33	33	114,823	114,823
Less Revenue credited to the vote	0	0	43,400	43,400
	33	33	71,423	71,423
Grand Total	739	765	231,007	128,161

Figure 37: Operational Plan Framework Actuals Crosswalk 1993-94

(thousands of dollars)	FTE		\$	
	Old Structure	New Structure	Old Structure	New Structure
Industrial Relations and Mediation and Conciliation Activity: (Formerly Mediation and Conciliation Activity)				
Mediation and Conciliation Services	29	29	2,195	2,195
Arbitration Services	7	7	1,281	1,281
Research, Policy Development, Management and Administration	18	18	1,257	1,257
Industrial Relations Services	0	14	0	7,638
Bureau of Labour Information	0	45	0	3,221
	54	113	4,733	15,592
Labour Operations Activity:				
Occupational Safety and Health	175	175	11,128	11,128
Labour Standards and Equal Pay	127	127	7,022	7,022
Employment Relations	16	0	990	0
Employment Equity	0	51	0	4,060
Fire Protection Services	61	61	4,328	4,328
Program Management and Support	89	105	8,362	9,352
	468	519	31,830	35,890
Management, Policy, Analysis and Liaison (Formerly Labour Initiatives, Information and Workplace Partnerships Activity)				
Policy Analysis & Liaison	0	23	0	1,897
Program Management, Administration, Policy and Support	25	21	1,699	1,098
Women's Bureau	10	10	963	963
External Relations	13	0	1,007	0
Bureau of Labour Information	45	0	3,221	0
Consultation and Client Services	14	0	8,053	0
	107	54	14,943	3,958
Older Worker Adjustment Activity:				
Program for Older Worker Adjustment	29	0	55,433	0
Labour Adjustment Benefits	0	0	49,338	0
Income Supplement Program for Older Workers	2	0	5,303	0
	31	0	110,074	0
Federal Workers Compensation Activity:				
Government Employees' Compensation	0	0	101,434	101,434
Merchant Seamen Compensation	0	0	8	8
Management and Administration	44	44	2,079	2,079
	44	44	103,521	103,521
Less Revenue credited to the vote	0	0	53,925	53,925
	44	44	49,596	49,596
Grand Total	704	730	211,176	105,036

Topical Index: Labour Program

A, B, C

Arbitration, 3-17, 20, 22, 23

Bureau of Labour Information (BLI), 3-16 to 18, 24

Canada Labour Code (including Part I, Part II, Part III), 3-6, 10 to 12, 15, 17 to 36

Collective Bargaining, 3-15, 17, 19 to 21, 24

Compensation, 3-9, 11, 12, 16, 43 to 46, 49, 50

D, E, F, I

Dispute Resolution, 3-17, 24

Employment Equity, 3-6, 7, 26, 27, 34, 35

Federal Jurisdiction, 3-6, 10, 15, 17, 20, 21, 32

Fire Protection, 3-6, 11, 12, 16, 26, 27, 35, 36, 49

Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), 3-14, 16, 19, 20

International Labour Organization (ILO), 3-10, 11, 37, 40

Industrial Relations, 3-6, 10, 17, 18, 23, 24

L, N, O, P, U

Labour Affairs Officers (LAO), 3-15, 27, 29, 32, 33, 36

Labour Education Program (LEP), 3-8, 9, 16, 18, 49

Labour-Management Partnerships Program (LMPP), 3-9, 16, 18, 23, 49

Labour Standards and Equal Pay, 3-6, 10, 16, 26, 30 to 33, 36

North American Agreement on Labour Cooperation (NAALC), 3-6, 7, 10, 16, 37, 41

Occupational Safety and Health, 3-6, 7, 10, 15, 16, 26, 28, 29, 39, 41, 49

Preventive Mediation, 3-6, 7, 16, 17, 19, 20, 22, 24

Unjust Dismissal, 3-15, 21 to 23, 26, 30, 33

W

Women in the Labour Force, 3-11, 16, 37, 38, 42, 49

Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS), 3-11, 26, 28

Workplace Innovation, 3-7 to 9, 15, 18, 24, 25

Work Stoppage, 3-18, 20 to 22

**Income Security Program
1995-96
Expenditure Plan**

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1995-96	4-4
B. Use of 1993-94 Authorities	4-5

Section I

Program Overview

A. Highlights of Plans and Recent Performance	4-7
B. Financial Summaries	4-9
C. Program Profile	
1. Introduction	4-12
2. Mandate	4-13
3. Objective	4-13
4. Program Organization for Delivery	4-13
5. External Factors Influencing the Program, and Planned Responses	4-14
6. Initiatives	4-15
D. Performance Information and Resource Justification	4-18

Section II

Supplementary Information

A. Profile of Program Resources	
1. Financial Requirements by Object	4-25
2. Personnel Requirements	4-26
3. Major Crown Project	4-27
4. Transfer Payments	4-29
5. Net Cost of Program	4-29
B. Change in Program/Activity Structure	4-30

Canada Pension Plan	4-33
---------------------------	------

Topical Index	4-44
---------------------	------

Spending Authorities

A. Authorities for 1995-96 - Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote (thousands of dollars)	1995-96	1994-95
	Main Estimates	Main Estimates
Income Security Program		
25 Operating expenditures ¹	110,710	96,255
(S) Children's Special Allowance payments	43,000	39,000
(S) Old Age Security payments	16,024,000	15,829,000
(S) Guaranteed Income Supplement payments	4,694,000	4,376,000
(S) Spouse's Allowance payments	436,000	416,000
(S) Contributions to employee benefit plans	15,768	13,167
Total Program	21,323,478	20,769,422

1. Effective April 1, 1995, the accounting treatment of costs associated with employee benefit plans and the TB insurance premiums will be changed. The new procedure will entail the direct recovery of costs from the CPP Account. The current procedure involves charging HRDC and subsequently billing, in the form of an administrative cost, the CPP Account.

Votes - Wording and Amounts

Vote (dollars)	1995-96
	Main Estimates
Income Security Program	
25 Income Security - Program expenditures and authority to make recoverable expenditures on behalf of the Canada Pension Plan Account	110,710,000

Program by Activities

(thousands of dollars)

(thousands of dollars)	1995-96 Main Estimates					1994-95 Main Estimates
	Budgetary					
	Operating	Capital	Transfer Payments	Less: Revenue credited to the vote	Total	
Income Security	244,311	2,265	21,197,000	120,098	21,323,478	20,769,422

B. Use of 1993-94 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Since this Program did not exist in its current form prior to 1994-95, no extract from the Public Accounts could be presented herein. Financial data for 1993-94 presented within this chapter have been restated to reflect the HRDC structure. See Figure 13 and 14 for additional information.

Section I

Program Overview

A. Highlights of Plans and Recent Performance

The following highlights include plans for 1995-96 and recent performance relating to the Income Security Program (ISP).

Child Tax Benefit (CTB): The Department and Revenue Canada began discussions in the fall of 1994 for the transfer of the determination of eligibility function and the transfer of the Children's Special Allowance (CSA) program to Revenue Canada (see page 4-15).

Bill C-54: An ISP Bill featuring a number of major and minor amendments to the *Old Age Security Act*, the Canada Pension Plan, the *Unemployment Insurance Act* and the *Children's Special Allowances Act* was introduced in October 1994. It will result in improved service and efficiency (see page 4-16).

Other Legislation Affecting ISP: In August 1994, Canada and the United States signed a Protocol amending the existing "double taxation convention". This will permit taxation of social security benefits by the country of source rather than by the country of residence. A Branch working group is addressing operational and communication issues related to the implementation of the Protocol, scheduled for January 1996 (see page 4-16).

Income Security Program Redesign: This multi-year Major Crown Project is now in the implementation phase (see page 4-14 and page 4-16, Initiatives).

Defence of Income Security Programs Against Charter Challenges: The Branch continues the management of its defence of program-related legislation against Charter challenges. A number of cases of alleged discrimination on the basis of marital status are scheduled to be heard by the Federal Court in 1995 (see page 4-16).

Adjudication of CPP Medical Appeals: The Branch has introduced a number of special measures to significantly reduce the backlog in medical appeals by March 31, 1995 (see page 4-17).

GIS/SPA Renewal Simplification Project: The Branch is collaborating with Revenue Canada on a special initiative to enhance the accuracy, speed and efficiency of the application procedure and accuracy of payments for the Guaranteed Income Supplement and Spouse's Allowance Benefits (see page 4-18).

Program Controls Initiatives: The Branch has initiated a number of activities, studies and investigations to improve the detection, recording, prevention and recovery of statutory overpayments. These will continue in 1995-96 (see page 4-19).

CPP Communication Strategy: The Branch has launched a five-year strategy aimed at providing the public with better and increased information on the Canada Pension Plan. A number of communication products were made available to specific target groups in 1994-95. Key focus areas in 1995-96 will be the development and dissemination of additional communication products, and the creation of partnerships with the private sector for the delivery of information (see page 4-19).

CPP Disability Reassessment: In May 1993, the CPP Directorate launched an initiative to review the eligibility of those clients whose employment status may have changed while receiving disability benefits. From May 10, 1993 to September 30, 1994, 5,838 reassessments were completed for estimated savings of \$23 million to the CPP Account. As well, the initial phase of a project for the automation of work tools was completed. Reassessments will be increased and further development of the automation project will occur in 1995-96. These efforts are expected to generate additional cost savings (see page 4-19).

OAS and CPP Accounts Receivable and Collection: The project team established to enhance the management control, collection and reporting of overpayments has begun a three-year project for the implementation of an accounts receivable and collection system. Systems development will be completed in 1995-96. Staffing and training for the overpayments recovery function will also occur (see page 4-20).

Service Standards: ISP is in the process of establishing 11 specific service standards (targets) under the ISP Redesign Project. In 1994-95, the Branch began tracking a number of these targets using a set of indirect measures. Ongoing consultations with ISP clients will ensure that the project directions are acceptable. The Telephone Project, launched in 1994 to improve client access to ISP programs by telephone, has resulted in dramatic improvements in service to clients (see page 4-22 for additional details).

B. Financial Summaries

Figure 1: Financial Requirements

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Net Change	Actual 1993-94
Family Allowances (FA) ¹	-	-	-	6,949
Children's Special Allowances (CSA)	43,000	39,000	4,000	36,217
Old Age Security Basic (OAS)	16,024,000	15,553,000	471,000	15,027,136
Guaranteed Income Supplement (GIS)	4,694,000	4,617,000	77,000	4,446,274
Spouse's Allowances (SPA)	436,000	436,000	0	429,328
Subtotal Statutory	21,197,000	20,645,000	552,000	19,945,904
Program Delivery	131,711	148,658	(16,947)	116,587
Program Services	33,759	33,603	156	33,486
Policy	3,716	4,504	(788)	3,975
ISP Redesign	77,390	37,083	40,307	27,722
Subtotal Operating	246,576	223,848	22,728	181,770
Total gross expenditures	21,443,576	20,868,848	574,728	20,127,674
Less: Recoverable expenditures from the Canada Pension Plan ²	120,098	114,056	6,042	93,500
Net expenditures	21,323,478	20,754,792	568,686	20,034,174
Human resources (FTE) ³	3,234	3,285	(51)	2,797

1. Family Allowance payments in 1993-94 represent only the retroactive payments under the Family Allowances Program. Child Tax Benefit payments are funded under Revenue Canada.
2. Effective April 1, 1995, the accounting treatment of costs associated with employee benefit plans and the TB insurance premiums will be changed. The new procedure will entail the direct recovery of costs from the CPP Account. The current procedure involves charging HRDC and subsequently billing, in the form of an administrative cost, the CPP Account.
3. See Section II, Figure 9 for additional information on human resources.

Explanation of 1995-96 Estimates: The net financial requirements for 1995-96 are \$568.7 million or 3% higher than the 1994-95 forecast expenditures. The difference is primarily due to:

(\$ millions)

- increase in statutory payment projections; 552.0
- reductions due to reallocation within HRDC; (7.1)
- reduction due to Budget reductions; (3.6)
- increase in ISP Redesign, mainly due to reprofiling of funds; 40.3
- decrease in funding for CPP activities; (2.6)
- decrease in ISP activities; (4.3)
- increase in CPP recoveries, and (13.9)
- decrease due to change in accounting treatment of Employee Benefit Plan and Insurance for the CPP account. 7.9

Explanation of 1994-95 Forecast: The 1994-95 net forecast is \$14.6 million or 0.1% lower than 1994-95 Main Estimates of \$20,769,422. The difference is primarily due to:

	(\$ millions)
• increase in statutory payment projections;	15.0
• increase in CPP activities;	35.0
• ISP Redesign Project Office: decrease due to reprofiling of funds from 1994-95 to 1995-96;	(25.0)
• increase due to reallocation within HRDC;	7.1
• increase in ISP activities in relation to ISP Redesign; and	3.5
• increase in CPP recoveries.	(20.2)

Figure 2: 1993-94 Financial Performance

(thousands of dollars)	1993-94 ¹		
	Actual	Main Estimates	Change
Family Allowances	6,949	8,000	(1,051)
Children's Special Allowances	36,217	31,000	5,217
Old Age Security Basic	15,027,136	15,424,000	(396,864)
Guaranteed Income Supplement	4,446,274	4,331,000	115,274
Spouse's Allowances	429,328	444,000	(14,672)
Subtotal Statutory	19,945,904	20,238,000	(292,096)
Program Delivery	116,587	112,239	4,348
Program Services	33,486	32,334	1,152
Policy	3,975	2,735	1,240
ISP Redesign	27,722	39,202	(11,480)
Subtotal Operating	181,770	186,510	(4,740)
Total gross expenditures	20,127,674	20,424,510	(296,836)
Less: Recoverable expenditures from the Canada Pension Plan	93,500	86,168	(7,332)
Net expenditures	20,034,174	20,338,342	(304,168)
Human resources ² (FTE)	2,797	2,745	52

1. Restated data. See Section II, Figure 13 and 14 for additional information.
2. See Section II, Figure 9 for additional information on human resources.

Explanation of Change: The 1993-94 net actual figure is \$304 million or 1.5% lower than the 1993-94 Main Estimates (and 52 more full-time equivalents). The difference is primarily due to:

	(\$ millions)
• decrease in statutory payment projections;	(292.1)
• decrease in ISP Redesign funds due to reprofiling of funds and CPP activities;	(11.5)
• increase in CPP activities;	10.2
• frozen Allotment - CTB advertising;	(2.1)
• decrease due to reallocations within Health and Welfare Canada; and	(1.4)
• increase in CPP recoveries.	(7.3)

C. Program Profile

1. Introduction

The Income Security Program provides for direct financial benefits to targeted groups of Canadians. These benefits promote and strengthen the income security of seniors, persons with disabilities, survivors (widows, widowers and orphans), migrants, and families with children. The activity also assesses the effect of these financial benefits.

The major relationships are as follows:

a) Federal Departments and Agencies

The Program maintains major relationships with the following federal departments and programs:

- Justice in developing federal cases against charter challenges and supporting the *Family Orders and Assistance Enforcement Act*;
- Public Works and Government Services in the printing and distribution of ISP cheques;
- Status of Women for consultation/information support in program areas such as CPP credit splitting, spouse's and widow's allowances, etc.;
- Veterans Affairs to exchange program and benefit information;
- Revenue Canada for determining CTB entitlement, for the collection of CPP contributions, for recording earnings, and for determining entitlement for the Disability Tax Credit;
- Finance for management of the CPP investment fund and provision of Consumer Price Index estimates for calculation of CPP/OAS benefit rates;
- the Office of the Superintendent of Financial Institutions for actuarial services;
- Health Canada for services to ensure appropriate linkages for policy planning for certain clients such as seniors;
- Statistics Canada for providing population information for statistical projections and analysis of ISP benefit programs; and
- Royal Canadian Mounted Police in the conduct of all suspected ISP fraud investigations.

b) Provincial Governments and Agencies

The Program develops Canada's income security system for targeted groups of Canadians by providing a leadership role, while recognizing the direct responsibility of the provinces and territories for the delivery of social assistance. It also cooperates with the provinces and territories in the sharing of information and certain administrative arrangements for the effective administration and delivery of Program products and services.

It also shares a major relationship with the Quebec Pension Board.

c) Other Organizations

The Program also interacts with voluntary organizations, professional associations and educational institutions in the income security field in Canada and abroad.

2. Mandate

The Program draws its mandate from:

- the *Old Age Security Act*;
- the *Children's Special Allowances Act*;
- the *Income Tax Act*, Section 122.62; and
- the Canada Pension Plan.

3. Objective

ISP's objective is to promote and strengthen the income security of targeted groups of Canadians by developing, administering and delivering programs for seniors, the disabled, survivors, families with children, and migrants.

4. Program Organization for Delivery

The Program is delivered through a network of client service centres and related points of service operating through three modes of service: walk-in, telephone and mail. Services are coordinated and supported by regional offices in each province and by National Headquarters.

The Program encompasses three major income security programs. The management and delivery of these programs are completely integrated.

The Old Age Security (OAS) program consists of three different benefits. The basic Old Age Pension provides individuals from age 65 with a base on which to build an adequate retirement income. Pension benefits are paid to everyone who meets the residence requirements. The Guaranteed Income Supplement (GIS) is an income-tested benefit payable to OAS recipients with low and modest incomes. The Spouse's Allowance is an income-tested benefit to assist low-income married pensioner-couples living on one OAS/GIS Pension, as well as low-income widows/widowers aged 60-64, who meet OAS residence requirements.

The Canada Pension Plan (CPP) is a compulsory, contributory social insurance program to provide some income protection to Canadian workers and their families against the loss of earnings due to death, disability or retirement. Benefits fall into three categories: the Retirement Pension, Survivor Benefits and Disability Benefits. The Plan operates in all provinces and territories. Quebec also has the Quebec Pension Plan. Under CPP legislation, Income Security administers the benefit provisions, Revenue Canada collects contributions and the Department of Finance manages the Investment Fund.

The Children's Special Allowance (CSA) is paid monthly to welfare agencies, government departments and institutions, and sometimes to foster parents who are caring for a child under age 18. The Child Tax Benefit is paid to families with children who meet the eligibility requirements. The Activity determines eligibility and Revenue Canada determines payment entitlement based on family income.

The activity also negotiates and administers international social security agreements to ensure migrants to and from Canada are able to exercise the social security rights they acquired in their countries of origin, to the greatest extent possible.

Activity Structure: The Income Security Program is composed of one activity, Income Security, and four sub-activities, which included:

- **Program Delivery:** All functions involved in the direct delivery of ISP programs and services to clients as well as the direct management of those functions.
- **Program Services:** Includes senior program management, program administrative, technical and professional functions, (e.g., training, systems, ministerial inquiries, etc.) supporting senior program management and Program Delivery.
- **Policy:** Policy and legislative support to the Minister and to ISP programs generally, as well as liaison with ISP partners at all governmental levels and the negotiation of international social security agreements.
- **ISP Redesign:** All functions related directly to ISP Redesign, a Major Crown Project that will re-engineer ISP's service delivery network, organizational structure and support systems to streamline and modernize service delivery.

Organization Structure: National Headquarters is headed by an assistant deputy minister and is responsible for operational and program policy development, national planning, program integrity and the monitoring of program and policy implementation. Program implementation and service delivery are coordinated in each province by a regional executive head supported by a network of local offices under his/her jurisdiction. The activity consists of 3,234 full-time equivalents, \$246.6 million in gross operating expenditures and \$21,197 million in direct statutory payments to clients.

5. External Factors Influencing the Program, and Planned Responses

Demographic factors: Changes in the composition and size of the Canadian population, particularly those changes involving seniors and children and the changing composition of families, directly affect the number of clients served by the Program. The changing demographic structure of the Canadian population over the coming decades will have a significant impact on public pensions in Canada from two perspectives: the resources required to administer the programs and long-term policy directions. The constantly increasing senior population and the number of people opting for early retirement in Canada means that extra

resources have to be dedicated and work processes have to be improved in order to meet the increased workload and demand for OAS and CPP benefits. The ISP Redesign Project, now in the implementation phase, will result in a new integrated client service delivery network for ISP programs that will reduce operating costs and ensure more accurate and timely service to clients.

In the last three years there has been an unprecedented increase in the number of disability claims under the CPP program. ISP has undertaken a study to determine the cause for this recent increase. The Department is also conducting a comprehensive review of the CPP Disability Program under Phase II of its CPP Evaluation. This will be completed in 1995-96.

Economic factors: Inflation and wage levels directly affect benefit expenditures because all benefits administered by the Income Security activity are indexed. Changing economic conditions can create pressures on governments to change existing programs.

Judicial and legal factors: A number of Charter challenges to components of programs administered by the Income Security activity are currently before the courts, and more challenges can be expected. The issues being raised are major, and a decision by the courts in favour of the plaintiffs would have a significant impact. An example is the alleged discrimination against single, divorced and separated persons aged 60 to 64 under the Spouse's Allowance section of the OAS program. It is estimated that if the Charter challenges were successful in this case, additional costs to provide extra benefits to remove the grounds of complaint without terminating existing provisions could be in the order of \$1.0 to \$1.5 billion annually.

International factors: The Program maintains extensive links with international social security organizations in support of the CPP and OAS programs. It has reciprocal social security agreements with 27 countries. During the next 10 to 15 years, the Canadian government can expect more pressure to sign new social security agreements to remove restrictions and help migrants qualify for pensions based on the periods they have lived or worked in each country. The trend is toward greater coordination of social security programs throughout Europe. The expansion of social security schemes to adopt more effective management techniques and information technology continues to stimulate demands for the Income Security Program to provide technical and training assistance.

6. Initiatives

New Initiatives

Child Tax Benefit (CTB): In September 1994, the ISP Branch and Revenue Canada resumed discussions for the transfer of CTB and Children's Special Allowance (CSA) programs. The Branch currently shares responsibility for the administration of the CTB with Revenue Canada. The Branch is responsible for the determination of eligibility, while Revenue Canada is responsible for determining entitlement and for the inquiry function. The Branch has full responsibility for administration of the CSA. Revenue Canada will assume responsibility for the

programs on August 28, 1995. ISP will continue to provide systems support until April 1 1996. This will result in a more streamlined service for clients.

Bill C-54: A number of major and minor amendments to the Canada Pension Plan, *Old Age Security Act*, the *Unemployment Insurance Act*, and the *Children's Special Allowances Act* were tabled and received second reading in October 1994. These amendments will improve existing client services, service efficiency and consistency between programs. Assuming full implementation of the Bill, estimated net savings in ISP statutory payments and cost avoidance over five years are in excess of \$70 million. Approximately \$50 million are expected to be saved through legislative changes regarding OAS Benefits retroactively and another \$20 million may be saved through GIS/SPA Renewal Process Simplification.

Other Legislation Affecting ISP: In August 1994, Canada and the United States signed a Protocol amending the Canada/U.S. double taxation convention. One of the provisions provides for the taxation of social security benefits only under the income tax laws of the country paying the benefit (as opposed to the current provision allowing taxation only under the income tax laws of the country in which the beneficiary ordinarily resides). In August 1994, the Government also announced its intention to amend the *Income Tax Act* to require withholding, at the 25% rate, on OAS, CPP and QPP benefits paid to persons living outside Canada. A Branch working group is addressing operational and communication issues related to implementation of the Protocol and of the tax withholding provision.

Direct Deposit: The ISP Branch is participating in an interdepartmental committee to support expansion of the use of direct deposit as the standard method of payment for federal government. Implementation of the new policy will be phased in beginning in 1995-96. Marketing is planned to start in 1994-95 and to continue through 1995-96. Social security benefits are among the first to be targeted. As of August 1994, the OAS enrollment figure was 55.1% while the CPP enrollment figure was 53%.

Update to Previously Reported Initiatives

Income Security Program Redesign: The implementation contract with EDS Canada was signed in March 1994. Since that time, a number of service delivery improvements (e.g., increased efficiency by staff in a mail centre responding directly to clients) have been developed and piloted in selected sites across the country. In 1995-96, a number of activities will take place, including presumptive applications will begin to be sent to clients, basic Interactive Voice Response service (IVR) will be introduced, new computer equipment will be installed in most sites, a new Client Information System will be installed, data conversion from existing to new computer systems will begin, client self-service work stations will be piloted in two sites, and extensive training will begin. Implementation is scheduled to be completed early in 1997 (see Section II, page 4-27, Major Crown Project).

Defence of Income Security Programs Against Charter Challenges: ISP continues to defend its programs against a number of major challenges under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. More challenges are expected in the future. The majority of the approximately 40 outstanding challenges concern CPP Survivor Benefits (claiming discrimination on the basis of

age and sex), pension credit-splitting, eligibility to CPP Disability Benefits and Spouse's Allowance (SPA)/Widowed Spouse's Allowance (WSPA) Benefits. Several challenges have been resolved in favour of the Crown, while a number of them are still awaiting to be heard at various appeal and judicial review levels. The challenge to the Spouse's Allowance on the grounds of discrimination based on sexual orientation was heard by the Supreme Court on November 1, 1994. The results of this hearing will be known in the spring of 1995. The three cases on alleged discrimination in determining eligibility to SPA/WSPA on the basis of marital status are to be heard by the Federal Court in 1995. A number of cases that allege age discrimination in the case of surviving spouses under age 35, not entitled to a CPP Survivor Benefits if they are not disabled and do not have dependent children, are also in progress. The first case is expected to be heard by the Pension Appeals Board in January 1995, while another has been submitted to the Federal Court with no hearing date set.

Canada Pension Plan Initiatives:

- **Adjudication of CPP Medical Appeals:** The number of first level appeals increased from 11,500 in 1988-89 to 22,880 in 1993-94, due to CPP legislation changes, the ageing population in Canada and the overall economic situation.

Existing manual processes required extensive revision and improvement. These improvements were undertaken during late 1993-94 and early 1994-95. Among these service and process improvements were the implementation of a software system, a correspondence quality service project, and staff training. These initiatives will contribute to steady improvement in the waiting time for first level appeals. Although the inventory of files will remain at November level for the balance of 1994-95, it is anticipated that there will be continuing improvement in the waiting time.

- **Federal/Provincial/Territorial Canada Pension Plan Committee of Social Services Income Security Officials:** The Committee continues to discuss various CPP issues. In September 1994, the Committee reviewed a proposal to reform CPP Survivor Benefits, as put forward by the Sub-committee on CPP Survivor Benefits. Further analysis of the proposed changes to Survivor Benefits will be done in combination with further discussions among ISP officials and the provincial/territorial representatives.
- **National Vocational Rehabilitation Project (NVRP):** The CPP NVRP, designed to provide CPP disability beneficiaries with vocational rehabilitation to allow them to return to work, has been operational since April 1993. Services to these clients are provided through contracts with 11 private sector companies across Canada. To date, 9,854 files have been reviewed in the CPP Rehabilitation Unit. Of these, approximately 269 have been referred to the contracting companies. Forty-eight clients have returned to work, and 155 cases are currently in active rehabilitation process. The projected savings in statutory payments for the successfully rehabilitated clients are \$1 million over three years.

Completed Initiatives

CPP Legislative Changes:

- **Bill C-57:** The legislative change to address denials of CPP Disability Benefits to late applicants has generated a considerable number of new applications. Over 22,000 benefits are now in pay as a result of this legislation. The regular volume of applications has now levelled off at approximately 2,000 applications per month, generating more business than originally projected. Of these, from 50-60% are expected to be approved for payment of benefits. The resulting high volume of applications is also causing an increase in client appeals. Estimated resources for 1994-95 are \$1 million and \$0.2 million starting in 1995-96.
- **Bill C-39:** This amendment to CPP legislation to modify the CPP rate schedule, to provide increased benefits to children and to provide protection to eligible persons unable to apply through incapacity is now part of ISP ongoing operations. As a result of this amendment, agreements have been signed with 30 private insurance companies for reimbursement of benefits for clients who have been receiving private insurance benefits while waiting for Canada Pension Plan Disability Benefits. The current volume of approximately 300 requests per month from insurance companies for reimbursement of benefits has the potential of increasing to 2,500 monthly requests if all agreements are signed. Most of the requests result in reimbursement of benefits to the applying insurance companies. Resources for 1994-95 and 1995-96 are \$0.4 million.

Government Information Centres: ISP has completed a number of studies pertaining to single window initiatives and has issued a report outlining four models and a methodology to deliver seamless service in partnership with other governments. ISP support to this government-wide initiative is ongoing. Pilot projects may be implemented to test any newly developed partnerships.

D. Performance Information and Resource Justification

New Priorities: During 1995-96, the Branch will undertake the following priorities:

GIS/SPA Renewal Simplification Project: This two-phase project was launched in 1993-94 to ensure the accuracy of benefits to clients who have continuous eligibility to the Guaranteed Income Supplement (GIS)/Spouse's Allowance (SPA) Benefits. In Phase I (scheduled to be implemented for the 1995-96 renewal period), Revenue Canada will provide assessed income tax data to ISP earlier than in the previous years. This will allow ISP to verify applicants' income information prior to the effective date of the renewed GIS/SPA Benefits. Phase II will depend on the results of the first phase and the passage of Bill C-54, a part of which is calling for a waiving of the mandatory annual application for GIS/SPA Benefits for certain categories of tax-filing pensioners. The annual tax data from Revenue Canada will fully (or partially) replace the renewal application form, now required to calculate the GIS/SPA Benefit amounts. This will

enhance the accuracy of benefits and client service. It is estimated that statutory payment savings of approximately \$20 million (which are based on the passage of Bill C-54) will be generated during the life of the project.

Program Controls Initiatives: A number of activities, studies and investigations will be undertaken in the next two fiscal years to detect current mispayment levels, to record these appropriately and to establish remedies to prevent them from recurring. These activities include a review of 3,000 accounts to identify overpayments caused by discrepancies in client birth dates between CPP/OAS programs; a review of 20,000 accounts with undelivered T-4 slips to verify client existence; actions to obtain Social Insurance Numbers (SIN) for all GIS clients to provide more accurate client identification. These control initiatives are expected to identify considerable mispayments.

New Brunswick Disability Project: In July 1994, the Branch and the New Brunswick Department of Income Assistance signed an agreement for the Branch to adjudicate and process applications for CPP Disability Benefits as identified by the New Brunswick Department of Income Assistance. It is anticipated that approximately 20,000 provincial recipients of social assistance will be screened. Of these about 7,000 to 8,000 are expected to be eligible for CPP disability. This represents an increase over and above normal workloads. Estimated resources are 6 FTE and \$0.8 million in 1994-95 and 18 FTE and \$2.2 million in 1995-96.

Continuing Priorities

CPP Communication Strategy: A communications strategy has been developed, in response to concerns raised by various interest groups, provincial governments, the CPP Advisory Board and the Auditor-General, to better inform Canadians of the Canada Pension Plan program. The strategy is an integrated, low-key focused initiative to ensure that the volume of inquiries generated as a result of the distribution of information to the public is manageable in all processing sites. The strategy proposes to conduct focus testing and environmental analysis surrounding CPP financing; brochures, facts sheets on different CPP benefits, handbooks for social workers, information kits for lawyers and a series of articles and presentations to various groups are being designed and existing materials are being amended. A number of communication tools were also completed and used in 1994-95 fiscal year to increase the public awareness of the CPP Credit Splitting provision. Resources for 1994-95 are \$4.8 million and \$4.4 million for 1995-96.

CPP Disability Reassessment: In May 1993, the CPP Directorate launched a process to review the eligibility of those clients whose employment status may have changed while receiving disability benefits. The initial focus is on cases where there is a greater probability of the client being gainfully employed. Savings from May 1993 to September 1994 have amounted to \$23 million. In order to further increase the number of reassessments conducted annually, reassessment resources have been expanded for the next three years. To address the lack of automated reassessment tools, an automation sub-project was initiated in April 1994. Some of the automated features have been completed and are now in use. This automation activity will be incorporated into the new client service delivery network scheduled for completion in 1997

(see page 4-27 Major Crown Project). Total cost for this three-year project is \$12.7 million. The savings to the CPP Account over three years is estimated at \$145.5 million.

OAS-CPP Accounts Receivable and Collection (overpayments): In response to the Auditor General's observations in 1993 concerning adequacy of systems and procedures for recording and collecting overpayments, the Department mandated a project team to improve the system to facilitate management control and collection of these overpayments. Beginning in 1994-95, the team embarked on a three-year project for the implementation of an accounts receivable and collection system. Work to enhance the current departmental accounts receivable systems and improve the interface between that system and CPP benefit systems have begun and will continue throughout 1994-95. In 1995-96 a new accounts receivable system for CPP will be piloted and an interface between the OAS benefit system will be built. CPP and OAS collection agents will be staffed and trained. Operation of the collection units will begin in 1996-97. These systems improvements and the staffing and training of collection agents to work with inactive accounts will generate yearly increases of \$4.5 million in collections starting in fiscal year 1995-96. Costs for systems development and set-up are estimated at \$2.2 million in 1994-95 and \$1.9 million in 1995-96. Yearly operating costs will be \$0.7 million beginning in 1996-97.

Completed Priorities:

Ontario Disability Project: A processing site in Peterborough was established in August 1993 to handle CPP disability applications referred to ISP by the Ontario Ministry of Community and Social Services for clients in receipt of Income Assistance from the province. The project office has received approximately 20,000 applications to date. Of this number, approximately 6,000 applications were approved for payment, 6,000 were denied on medical grounds, 6,000 were denied for insufficient earnings and contributions to qualify for benefits, and approximately 2,000 were referred to other areas. A total of approximately \$16 million has been reimbursed to the Province of Ontario and approximately \$44 million paid to clients in new benefits. It is expected that a maximum of 25,000 applications will be generated over the life the project, which will be winding down during 1995-96. Resources for 1994-95 are \$1.8 million.

Performance Information

The estimated maximum benefit rates for 1995-96 and the annual average benefits for 1995-96 and previous three years for the OAS program are presented in Figure 3.

Figure 3: Old Age Security - Summary of Maximum Monthly Benefits						
(dollars)						
Fiscal Year	Basic Pension	Guaranteed Income Supplement		Spouse's Allowance		Increase
		Single	Married	Regular	Extended	
Estimates 1995-96 (monthly benefits)						
January 1, 1996	395.16	469.61	305.88	701.04	773.95	0.5%
October 1, 1995	393.19	467.27	304.36	697.55	770.10	0.2%
July 1, 1995	392.41	466.34	303.75	696.16	768.57	0.5%
April 1, 1995	390.46	464.02	302.24	692.70	764.75	0.3%
Fiscal year averages (annual benefits)						
1995-96 (est.)	4,713.66	5,601.72	3,648.69	8,362.35	9,232.11	
1994-95 (est.)	4,647.09	5,522.61	3,597.21	8,244.30	9,101.70	
1993-94	4,606.74	5,474.64	3,566.01	8,172.75	9,022.62	
1992-93	4,523.67	5,375.88	3,501.66	8,025.33	8,859.96	

In 1993-94, 3,340,843 beneficiaries received Old Age Security, 1,355,330 beneficiaries received the Guaranteed Income Supplement and 112,047 beneficiaries received the Spouse's Allowance.

The following table provides the most recent projections of costs expressed in millions of dollars for the OAS, GIS and SPA programs for the next 10 calendar years.

Figure 4: Forecast of Disbursements (millions of dollars)

CALENDAR YEAR	OAS	GIS	SPA	TOTAL
1996	17,023	4,434	491	21,948
1997	17,681	4,484	492	22,657
1998	18,420	4,557	498	23,475
1999	19,227	4,655	509	24,391
2000	20,165	4,794	524	25,483
2001	21,191	4,954	541	26,686
2002	22,235	5,123	565	27,923
2003	23,334	5,306	594	29,234
2004	24,516	5,510	626	30,652
2005	25,771	5,743	652	32,166

Source: Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada

Figure 5: Income Security Program Workload Indicators

Benefit	Performance Indicator or Workload Indicator	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
FA/CTB	1. Applications processed	609,439	580,418	571,923
	2. Accounts accessed	842,141	802,039	1,023,975
OAS	3. Applications processed	2,227,486	2,121,415	1,551,697
	4. Accounts accessed	4,554,867	4,337,969	4,044,313
CPP	5. Applications processed	365,614	348,204	330,612
	6. Accounts accessed	518,440	493,752	403,758
Total	7. Applications processed	3,202,539	3,050,037	2,454,232
	8. Accounts accessed	5,915,448	5,633,760	5,472,046
Total	- Lines 7 plus 8	9,117,987	8,683,797	7,926,278

Notes:

- A. The activity of each statutory program is measured in terms of applications processed and accounts accessed.
- B. Application processing: All actions necessary to record the receipt of an application, to approve or deny it, to respond to related inquiries and to transmit the results prior to the first payment.
- C. Account accessing: All actions required to maintain account and benefit information and repayments, to respond to inquiries or to dispose of records.
- D. Activities 1 to 6 identify only primary ISP results of the operations workload. They do not include all work being done by ISP nor do they include a number of secondary indicators.
- E. CTB program applications continue to be monitored since the Branch is responsible for determining eligibility. CTB entitlement is based on family income and is paid through Revenue Canada.

Service Standards

Service quality standards are being established within the context of the ISP Redesign Project. Eleven targets, representing useful and concrete expressions of the Branch's service objectives that focus primarily on aspects of service of importance to clients, have been defined (e.g., "no less than 99.99% of ISP Clients with an appointment will be served within 10 minutes of their appointment time"). Select number of these targets in 1994-95 using a set of indirect measures. Direct measurement of the targets will be achieved through the systems in place with the implementation of the ISP Redesign Project in 1996-97.

Clients will be contacted throughout the Implementation Phase of the ISP Redesign Project to ensure that the Project directions are acceptable, and to help establish a baseline against which progress can be measured. Client surveys were conducted in September and October 1994 to assess current levels of satisfaction and expectations for the future. Further iterations of these surveys will continue throughout the Implementation Phase and are to form a regular part of management activity post implementation.

Performance Measurement Development: In 1994, the Branch identified a set of measures of operational performance that the Branch's current technological and resource capabilities can

support. These encompass workload, efficiency and cost-effectiveness indicators that reflect the operational priorities of management. National servicing of these measures will begin in late 1994 and will continue until 1996-97. These measures will be considered for inclusion in the performance measurement system available with the conclusion of the ISP Redesign Project.

Telephone Service: A special project was initiated in January 1994 to address the problem of clients being unable to access ISP offices by telephone. The reduction in the percentage of calls responded to from 1992-93 to 1993-94 (as shown in Figure 6) was due to ISP responding to program budget cuts, and to hiring of term employees in the client service centres who required extensive training prior to assuming telephone duties. A number of initiatives have been undertaken as a result. Since March 1994, 15 office sites have been equipped with automated telephone traffic management systems. As well, the Department increased its staff resources. These two measures have resulted in a dramatic improvement in service to clients (see Figure 6). Based on year-to-date achievements, it is forecasted that 85% of client attempts to telephone an ISP office will be successful in the current year, compared with only 43% in 1993-94. Operational statistics produced by the automated telephone traffic management systems on the nature and extent of client demand are being studied to identify further options for improving service. At the same time, a study is being prepared to determine what is generating the volume of telephone calls and identify ways of reducing that volume. The efficiency and effectiveness of ISP's handling of client telephone demand will continue to improve with the establishment of the Bathurst overflow telephone centre in May 1994. Finally, the introduction of the basic Interactive Voice Response service (IVR), as part of ISP Redesign, will contribute to improved client service. IVR will be piloted in the fall and winter of 1994.

Figure 6: Telephone Calls - Percentage of Demand Answered

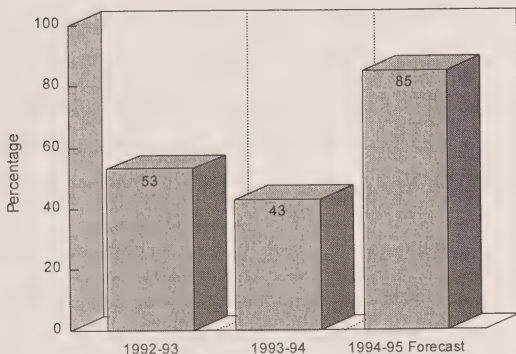
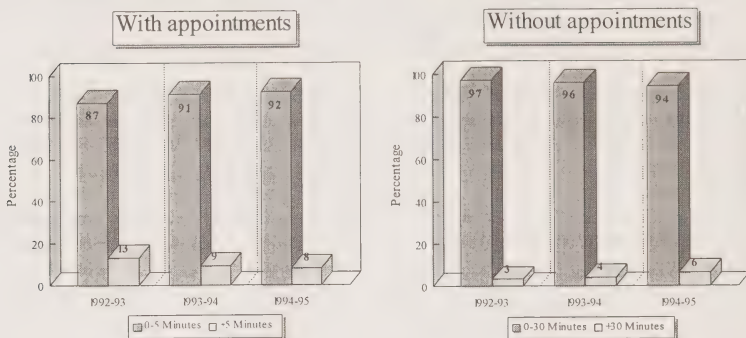


Figure 7: Income Security Programs - Average Interview Waiting Time



Interview Waiting Time: A key service priority for ISP is to improve the client service quality in such areas as the timely provision of on-site client interviews. Regular samples of waiting times for interviews in client service centres are collected and analyzed (see Figure 7).

Section II Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 8: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Personnel			
Salaries and wages	121,246	123,342	102,866
Contributions to employee benefit plans	15,768	16,252	13,180
Treasury Board insurance premiums ¹	-	1,676	2,529
	137,014	141,270	118,575
Goods and Services			
Transportation and communications	17,848	17,616	12,609
Information	6,129	5,558	4,242
Professional and special services	72,388	42,900	34,924
Rentals	1,854	2,112	1,053
Purchased repair and upkeep	2,107	3,264	2,126
Utilities, materials and supplies	3,966	4,729	2,711
All other expenditures	3,005	2,526	1,178
	107,297	78,705	58,843
Minor capital	2,265	3,873	4,352
Total operating	246,576	223,848	181,770
Transfer payments	21,197,000	20,645,000	19,945,904
Total Program expenditures	21,443,576	20,868,848	20,127,674
Less: Recoverable expenditures from the Canada Pension Plan ¹	120,098	114,056	93,500
Total expenditures (net)	21,323,478	20,754,792	20,034,174

1. Effective April 1, 1995, the accounting treatment of costs associated with employee benefit plans and the TB insurance premiums will be changed. The new procedure will entail the direct recovery of costs from the CPP Account. The current procedure involves charging HRDC and subsequently billing, in the form of an administrative cost, the CPP Account.

2. Personnel Requirements

Figure 9: Details of Personnel Requirements

	FTE* Estimates 1995-96	FTE Forecast 1994-95	FTE Actual 1993-94	Current Salary Range	1995-96 Average Salary Provision
Executive Category¹	19	22	16	63,300-128,900	82,106
Scientific and Professional					
Economics, Sociology and Statistics	8	8	8	20,600-87,241	61,252
Medicine	32	32	27	53,980-114,907	88,982
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	198	212	171	17,994-75,002	44,068
Financial Administration	10	10	12	15,981-71,883	56,023
Information Services	12	12	6	17,849-67,814	60,941
Organization and Methods	2	2	2	17,635-72,700	48,326
Personnel Administration	12	10	6	16,882-69,291	48,220
Program Administration	665	688	542	17,994-75,002	44,286
Management Trainee	1	1	1	29,562-50,388	-
Others	1	1	1	16,882-78,759	-
Computer Systems	39	21	20	24,060-78,759	56,932
Technical					
Social Science Support	5	5	5	16,608-75,927	39,338
Administrative Support					
Data Processing	41	39	49	17,680-48,804	26,599
Clerical and Regulatory	2,078	2,110	1,843	16,999-41,724	31,600
Office Equipment	2	2	2	16,648-33,218	24,959
Secretarial, Stenographic and Typing	99	98	76	16,847-41,991	27,680
Operational					
General Labour and Trades	3	3	3	20,495-51,174	26,173
General Services	5	7	5	17,489-53,544	23,805
Governor-in-Council appointees	2	2	2	45,600-170,500	75,000
	3,234	3,285	2,797		

* Full-time equivalent (FTE) is a measure of human resource consumption based on average levels of employment.

Note: The current salary range column shows the salary ranges by occupation group at October 1, 1994. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

1. This includes all those in the EX-1 to EX-5 range inclusive.

3. Major Crown Project

Overview: The Income Security Programs Redesign Project is a joint HRDC and Public Works and Government Services (PWGS) undertaking to plan, define, develop and implement a new integrated client service delivery network for the OAS, CPP and CTB programs. The four major objectives are maintenance and improvement of client (recipient) services, security and accuracy of information, flexibility and responsiveness of delivery processes, and operational efficiency.

The decision to undertake the Redesign Project was made in response to the expected increase in demand for services by OAS and CPP recipients of the ISP Branch (a 41% increase from 7.7 million to 10.9 million clients between 1993 and 2007) and to resource constraints. The Redesign Project will reduce costs and will ensure that statutory benefits are provided to the right recipients, on time, in the right amount.

The Redesign Project has three phases, two of which have been completed. Overall, the Planning and Project Definition phases were completed ahead of schedule and below estimated costs. The Project Definition phase has resulted in the selection of EDS of Canada Ltd. as the prime contractor to help carry out the Implementation phase, to implement fully the new Client Service Delivery Network (CSDN), including the required organizational structure, human resource requirements and the information technology needed to support the new network.

Lead and Participating Departments: HRDC is carrying out the project in partnership with PWGS. The Assistant Deputy Minister, ISP Branch, HRDC, is the designated project leader. PWGS will assist in developing the information technology component of the Redesign Project and will manage the procurement activities that are required. Revenue Canada, Veterans Affairs Canada, the Department of Finance and the Quebec Pension Board are actively associated with the delivery of Income Security programs and will be involved in the transition to the new service delivery network.

Major Milestones: Significant milestones with dates are provided below.

Phase 1:	Planning phase	summer 1991
Phase 2:	Project definition	began fall 1991
	Two partnering contracts awarded	summer 1992
	Implementation proposals received	summer 1993
	Treasury Board contract approval provided	summer 1993
Phase 3:	Implementation phase	began spring 1994
	Contract awarded for the Implementation phase	spring 1994
	New CSDN operations	1997
	Project completed	2000
	Project evaluation report completed	2000

Figure 10: Summary of Costs

(thousands of dollars)	Previously Estimated Total Cost	Currently Estimated Total Cost	Forecast Expenditures to March 31, 1995	Estimates 1995-96	Future Years' Requirements
Phase 1 - Class A Estimates	7,900	7,900	7,900		
Phase 2 - Class B Estimates	56,490	51,617	51,617		
Phase 3 - Class B Estimates	183,553 ¹	183,657 ¹	37,083	77,390	69,184
Class C Estimates	28,089 ²	28,089	13,357	3,149	11,583
Total Project Costs	276,032	271,263	109,957	80,539	80,767

1. This amount excludes certain project costs that will not form part of the departmental appropriations. These are costs related to Government Sales Tax (\$10,069,000) and Statutory Employee Benefit (\$2,551,000).

2. This amount includes PWGS's estimated costs of \$4,834,000 and excludes GST (\$889,000) and Statutory Employee Benefits (\$965,000).

The current estimated costs in Figure 10 cover expenditures for HRDC's and PWGS's participation and include salaries, benefits, operating and capital requirements. Project costs and full-time equivalents will be funded from three sources: an internal ISP Branch investment (\$70.1 million), the CPP (\$90.5 million), and the Consolidated Revenue Fund (\$110.7 million).

Achievements: In May 1988, the former departments of Health and Welfare Canada and Supply and Services Canada submitted a joint proposal to Treasury Board to develop a master plan or business strategy for the redesign of the ISP benefit delivery process. Following Treasury Board approval in 1988, a contract for development of the business strategy was awarded in September 1989. The resulting business strategy was approved by ISP Branch management and formed the basis of a Treasury Board submission in June 1991.

The Redesign received approval as a Major Crown Project on August 13, 1991 conditional on the reporting requirements for the Major Crown Policy being met and that a project management and measurement system be put in place. These conditions were met on March 3, 1992 after presentations to representatives of the Program and of the Administration Policy Branches for the Treasury Board Secretariat.

Two Project Definition Contracts, with a value of \$5 million each, were awarded in August 1992 to EDS of Canada Ltd. and SHL Systemhouse Ltd. for a period of one year.

On August 4, 1993, Treasury Board approved a submission for Effective Project Approval granting authority to proceed with the Implementation Phase of the Project. The authorization to enter into a contract with EDS Canada Ltd. was given by the Treasury Board Ministers on March 10, 1994. On March 11, 1994 the contract was signed and the Implementation Phase of the Income Security Programs Redesign Project began.

4. Transfer Payments

Transfer payments represent 99.4% of the 1995-96 Main Estimates for the Income Security Program.

Figure 11: Details of Transfer Payments

(dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Grants			
(S) Family Allowances	-	-	6,949,000
(S) Children's Special Allowances	43,000,000	39,000,000	36,217,000
(S) Old Age Security	16,024,000,000	15,553,000,000	15,027,136,000
(S) Guaranteed Income Supplement	4,694,000,000	4,617,000,000	4,446,274,000
(S) Spouse's Allowance	436,000,000	436,000,000	429,328,000
Total Transfer Payments	21,197,000,000	20,645,000,000	19,945,904,000

5. Net Cost of Program

Figure 12: Net Cost of Program

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Estimates 1994-95
Operating expenditures	246,576	203,246
Transfer payments	21,197,000	20,660,000
	21,443,576	20,863,246
Less: Recoverable expenditures from the CPP	120,098	93,824
Net Expenditures; Main Estimates	21,323,478	20,769,422
Services received without charge		
From Public Works and Government Services		
- Accommodation and other services	14,298	17,987
From Treasury Board Secretariat		
- Employer's share of employee benefits covering insurance premiums and costs excluding CPP costs	5,235	3,551
Other Services	549	-
Total Program cost	21,343,560	20,790,960
Less: Revenue credited to the Consolidated Revenue Fund in relation to employee benefit plans and the TB insurance premiums	7,868	-
Estimated net Program Costs	21,335,692	20,790,960

B. Change in Program/Activity Structure

The Income Security Program was established with the creation of the new Department of Human Resources Development. It is composed of elements from the former department of Health and Welfare. All financial data presented within this chapter have been restated to reflect the new Program structure. The related financial data, while not a perfect tool, gives the reader a valuable financial perspective of the newly created Program.

Figure 13 : 1993-94 Actual Crosswalk (thousands of dollars / FTEs)

HEALTH AND WELFARE CANADA Social Program		Transfer to		
	<u>Actuals</u>	<u>Other Department</u>	<u>Other HRDC Programs</u>	<u>Income Security</u>
Income Security ¹				
Operating expenditures ²	83,357	-	-	83,357
(S) Family Allowance payments	6,949	-	-	6,949
(S) Children's Special Allowance payments	36,217	-	-	36,217
(S) Old Age Security payments	15,027,136	-	-	15,027,136
(S) Guaranteed Income Supplement payments	4,446,274	-	-	4,446,274
(S) Spouse's Allowance payments	429,328	-	-	429,328
	20,029,261	-	-	20,029,261
Program Administration	5,760	163	684	4,913
NET TOTAL - RESTATED ACTUALS				20,034,174
Add: Recoverable expenditures from the CPP	93,500	-	-	93,500
GROSS TOTAL - RESTATED ACTUALS BY ACTIVITY				20,127,674
Associated full-time equivalents				2,797

1. Only activities affected by reorganization are listed herein.

2. Includes Employee Benefit Plans.

Figure 14: 1993-94 Main Estimates Crosswalk (thousands of dollars / FTEs)

HEALTH AND WELFARE CANADA Social Program		Transfer to		
		Other Main	Other HRDC Department	Income Security
Income Security ¹				
Operating expenditures ²	97,869	-	-	97,869
(S) Family Allowance payments	8,000	-	-	8,000
(S) Children's Special Allowance payments	31,000	-	-	31,000
(S) Old Age Security payments	15,424,000	-	-	15,424,000
(S) Guaranteed Income Supplement payments	4,331,000	-	-	4,331,000
(S) Spouse's Allowance payments	444,000	-	-	444,000
	20,335,869	-	-	20,335,869
Program Administration	3,201	43	685	2,473
NET TOTAL - RESTATED MAIN				20,338,342
Add: Recoverable expenditures from the CPP	86,168	-	-	86,168
GROSS TOTAL - RESTATED ACTUALS BY ACTIVITY				20,424,510
Associated full-time equivalents				2,745

1. Only activities affected by reorganization are listed herein.
2. Includes Employee Benefit Plans.

Canada Pension Plan

Table of Contents

Canada Pension Plan

A.	Description of Plan	
1.	Introduction	4-35
2.	Contributions	4-35
3.	Benefits	4-35
B.	Operation of the Plan	
1.	Canada Pension Plan Account	4-36
2.	Canada Pension Plan Investment Fund	4-36
3.	Departmental Responsibilities	4-36
C.	Financial Summary	4-37
D.	Highlights of Financial Change	4-38
E.	Canada Pension Plan Receipts	
1.	Contributions	4-38
2.	Interest Income	4-38
3.	Security Redemptions	4-39
F.	Canada Pension Plan Disbursements	
1.	Benefit Payments	4-39
2.	Description of Benefits	4-39
3.	Financial Requirements	4-40
4.	Explanation of Change in Financial Requirements	4-41
5.	Variables Affecting Total Benefit Payments	4-41
G.	Administrative Expenses	4-42
H.	Long-term Forecast	4-43

A. Description of Plan

1. Introduction

The Canada Pension Plan is a compulsory, contributory, social insurance program that enables members of the paid labour force to acquire and retain protection for themselves and their families against loss of income due to retirement, disability or death. Approximately 10.0 million Canadians contribute annually to the Plan and approximately 3.2 million people receive benefits.

The Plan began in 1966 and operates in all provinces and territories. Quebec also has the Quebec Pension Plan. All benefits and administrative costs are financed from contributions received and the interest earned by the Canada Pension Plan Investment Fund. Any changes to the legislation governing the general level of benefits or the rate of contributions require an Act of Parliament plus the agreement of at least two thirds of the 10 provinces having not less than two thirds of the population. In addition, changes of this kind require two years notice before coming into force unless notice is waived by the provinces.

2. Contributions

Virtually all employees and self-employed persons between the ages of 18 and 65 must contribute to the Plan. Contributions are made on annual employment earnings between a minimum level known as the Year's Basic Exemption and a maximum called the Year's Maximum Pensionable Earnings (\$3,400 and \$34,900 respectively for calendar year 1995). Employees in 1995 contribute at the rate of 2.7% of earnings within this range with a matching contribution by the employer. The self-employed pay the 1995 combined rate of 5.4%. The combined employee and employer contribution rate will increase to 5.6% in 1996.

These contribution rates are set out in the 25-year schedule of gradually increasing contribution rate changes established by legislation beginning in 1987. This schedule is subject to quinquennial review and extension by federal and provincial finance ministers (see page 4-43).

3. Benefits

Benefits fall into three categories: retirement pensions, survivor benefits and disability benefits. Actuarially adjusted retirement pensions may be payable to contributors between the ages of 60 and 70. Survivor benefits are paid to surviving spouses of deceased contributors and on behalf of their dependent children. A lump-sum death benefit is also payable. Disability benefits are payable to contributors under age 65 with prolonged and severe disabilities and on behalf of their dependent children.

B. Operation of the Plan

As required by the Canada Pension Plan legislation, the federal government administers the Plan and maintains separate financial records for the Canada Pension Plan Account and the Canada Pension Plan Investment Fund.

1. Canada Pension Plan Account

The Canada Pension Plan Account is credited with all contributions received and interest earned and is charged with all benefits paid and administrative expenses. Any monies on hand in the account in excess of operating needs for the next three months are invested on behalf of the fund.

2. Canada Pension Plan Investment Fund

The amounts invested constitute the Canada Pension Plan Investment Fund. Investments in provincial, territorial and federal government securities are made with the cash on hand in excess of the three-month operating requirement. The amount made available to each province is based on the proportion of total contributions made by residents of each province and territory during the previous 10-year period. Funds not borrowed by the provinces or territories are invested in federal securities. Interest earned on the investments is credited to the Canada Pension Plan Account. Funds derived from the redemption of securities are reinvested.

3. Departmental Responsibilities

While the accountability for reporting on the operations and status of the CPP is assigned to the Minister designate for Human Resources Development Canada, four other departments participate in its administration. These participants are Revenue Canada, Public Works and Government Services, the Department of Finance, and the Office of the Superintendent of Financial Institutions. Finance is responsible for managing the accounts investments. The major responsibilities of the other participating departments for the Canada Pension Plan are outlined in Figure 20, page 4-42. Costs incurred in administering the Act are recoverable from the account. For convenience, presentation of the full report on the Canada Pension Plan is included as part of the Estimates of the Department of Human Resources Development.

C. Financial Summary

Figure 15 summarizes the financial transactions of the Canada Pension Plan and the change in the balance of the Canada Pension Plan Account for the fiscal year 1995-96.

Figure 15: Canada Pension Plan Account - Source and Application of Funds

(millions of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Change	Actual 1993-94
Source				
Contributions	11,575	10,249	1,326	8,922
Interest	4,310	4,384	(74)	4,446
Securities redeemed	1,436	1,257	179	1,110
	17,321	15,890	1,431	14,478
Application				
Benefit payments	16,714	15,536	1,178	14,402
Investments	-	-	-	-
Administrative expenses	220	203	17	187
	16,934	15,739	1,195	14,589
Increase/(Decrease) in operating balance	387	151	236	(111)

Figure 16 summarizes the change in the balance of the Canada Pension Plan Account.

Figure 16: Canada Pension Plan Account - Year-end Balances

	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Change	Actual 1993-94
Year-end Balances				
Investment fund	35,530	36,966	(1,436)	38,223
Operating balance	3,266	2,879	387	2,728
Account total	38,796	39,845	(1,049)	40,951

D. Highlights of Financial Change

Highlights for the upcoming year are as follows:

- the balance in the Canada Pension Plan Account at the end of fiscal year 1995-96 is expected to decrease by \$1.0 billion to \$39 billion;
- the annual rate of decrease in the balance is projected to be 2.6% in 1995-96, compared with 2.7% in 1994-95. This change is due to an increase in the disbursements for benefit payments as a result of projected beneficiaries growth and the increase in the average amount payable for each type of benefit (see figure 19);
- receipts of contributions and interest are projected to increase by 8.6% in 1995-96 compared with an increase of 9.5% in 1994-95; and
- disbursements for benefit payments and administrative expenses are forecast to rise by 7.6% in 1995-96, compared with 7.9% in 1994-95.

E. Canada Pension Plan Receipts

Receipts of the Canada Pension Plan come from three sources:

- contributions;
- interest income; and
- security redemptions.

1. Contributions

Contributions to the Plan in 1995-96 are expected to make up 66.8% of all receipts. Figure 15 reflects an expected rise in contributions collected in 1995-96 versus 1994-95 of \$1.3 billion or 12.94%. The number of contributors is expected to decrease from 10.3 million to 10.0 million. However, the contribution rate increase from 5.4% in 1995 to 5.6% in 1996 will result in higher contributions collected by the Canada Pension Plan. The average annual contribution per contributor is expected to rise to \$1,157.5 in 1995-96 from \$995.05 in 1994-95.

2. Interest Income

Interest income from investments in federal, territorial and provincial securities and the operating balance accounts for 24.9% of the total receipts of \$17.3 billion forecast for 1995-96.

Figure 17: Interest Income

(millions of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Change	Actual 1993-94
Interest from:				
Investment fund	4,130	4,176	(46)	4,263
Operating balance	180	208	(28)	183
Total	4,310	4,384	(74)	4,446

3. Security Redemptions

Monies from the redemption of securities are received and credited to the Canada Pension Plan Account monthly, and if not needed for immediate benefit expenditures, are reinvested in the following month. In the interim, the money earns interest as part of the operating balance.

In 1995-96, securities worth \$1,436 million will be redeemed, accounting for 8.3% of the total forecast receipts.

F. Canada Pension Plan Disbursements

1. Benefit Payments

Of the 3,197,900 Canada Pension Plan beneficiaries in 1995-96, 2,280,300 receive retirement pensions, 748,400 receive surviving spouse's benefits, 320,200 receive disability pensions (some 356,100 beneficiaries receive two benefits at the same time), and 7,800 death benefits are paid monthly (one time beneficiaries). In addition, almost 205,100 dependent children of deceased or disabled contributors qualify for monthly flat-rate benefits. All the benefits, including flat-rate benefits, are adjusted annually based on changes in the Consumer Price Index. *The Canada Pension Plan - Terms and Conditions* document contains a detailed explanation of the benefits, conditions of eligibility and the calculation of benefit amounts.

2. Description of Benefits

Retirement pension: Contributors may begin receiving Canada Pension Plan retirement pensions as early as age 60 or delay receipt until age 70 on an actuarially adjusted basis. Applicants who are between 60 and 65 must have entirely or substantially stopped working when they begin to receive the retirement pension. Contributors over age 65 need not have stopped working to qualify.

Pensions are adjusted by 0.5% for each month between the date the pension begins and the month of the contributor's 65th birthday. Those contributors who begin receiving a retirement pension at age 60 will receive 70% of the usual amount that would be payable at age 65, while those who delay receiving a pension until age 70 will receive 130% of the amount payable at age 65.

Spouses who are at least 60 years of age and who have both applied for any Canada Pension Plan retirement pension to which they may be entitled, can share their pensions. In this event, the retirement benefits earned during the period of cohabitation are divided equally between the two spouses as long as they remain together.

Disability pensions: Disability pensions are payable to contributors who meet the minimum contributory requirements and whose disability severely affects their ability to earn and will do so for a prolonged period.

Surviving spouse's benefits: A contributor's surviving legal or common-law spouse may be eligible for a monthly pension if the contributor has contributed for a minimum period, and, if at the time of the contributor's death, the spouse was at least 35 years old or was under age 35 and either had dependent children or was disabled. Payments continue in the event that the surviving spouse remarries.

Death benefits: A lump-sum benefit is payable to the estate of the deceased contributor provided sufficient contributions have been made.

Dependent children's benefits: Monthly benefits are payable on behalf of the dependent children of contributors who are receiving a Canada Pension Plan disability pension or who die. The amount is a flat rate and is payable until the child reaches age 18 or up to age 25 if he or she attends school or university full-time.

3. Financial Requirements

Figure 18 shows the financial requirements for each of the three benefit categories, and where applicable, the individual types of benefits within these categories.

Figure 18: Benefit Payments by Category and Type

(millions of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Change	Actual 1993-94	% based on Estimates
Retirement pensions*	10,579	9,932	647	9,322	63
Disability benefits					
Disability pensions*	3,112	2,769	343	2,443	
Benefits to children of disabled contributors	310	278	32	240	
Disability benefits total	3,422	3,047	375	2,683	21
Survivor benefits					
Surviving spouse's benefits*	2,277	2,134	143	1,989	
Orphans' benefits	202	198	4	192	
Death benefits	234	225	9	216	
Survivor benefits total	2,713	2,557	156	2,397	16
Total	16,714	15,536	1,178	14,402	100

* See figure 19 for additional information.

4. Explanation of Change in Financial Requirements

The overall increase of about \$1.2 billion is due to the continuing growth in the number of beneficiaries and an increase in the average amount payable for each type of benefit.

Figure 19 provides further details on these changes for the three largest types of benefits.

Figure 19: Highlights of Financial Changes

Benefit Type	Reason for Change	Change (\$ millions)
Retirement Pensions	- An increase of \$8.95 in the average monthly benefit (from \$337.65 to \$386.60)	236
	- Growth of 88,609 in the average number of beneficiaries (from 2,191,639 to 2,280,248)	411
	Total	647
Disability pension	- An increase of \$12.25 in the average monthly benefit (from \$797.81 to \$810.06)	42
	- Growth of 30,935 in the average number of beneficiaries (from 289,251 to 320,186)	301
	Total	343
Surviving spouse's pension	- An increase of \$4.74 in the average monthly benefit (from \$248.84 to \$253.58)	40
	- Growth of 33,737 in the average number of beneficiaries (from 714,708 to 748,445)	103
	Total	143

5. Variables Affecting Total Benefit Payments

Canada Pension Plan benefits are for the most part earnings-related. Benefits are largely based on career average earnings, which tend to be higher for each group of new beneficiaries and have been changing over the years as the participation of females in the labour force increases. Benefits such as orphans' benefits are not based on earnings. Instead, they are considered a fixed amount that all orphans receive. As well, disability and survivor benefits contain a fixed- or flat-rate portion in addition to an earnings-related portion. All benefits-in-pay are increased each January to reflect changes in the cost of living as measured by the Consumer Price Index. Finally, the Plan has a ceiling on earnings that changes every year. This ceiling limits the amount of benefits people receive, as well as the amount of contributions that must be paid into the Plan.

G. Administrative Expenses

Administrative expenses for 1995-96 are estimated at \$219.8 million. This represents an increase of 8.3% over those forecast for 1994-95.

Figure 20: Administrative Expenses

(thousands of dollars)

Service provided by Department	Type of Administrative Service	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Human Resources Development Canada	Plan administration, operations, records, etc.	123,934	118,265	100,463
	Insurance premiums and contributions recovered by Treasury Board ¹	8,226	-	-
	Assignment of Social Insurance Numbers and maintenance of the central index ²	1,333	1,212	1,225
		133,493	119,477	101,688
Public Works and Government Services	Cheque issue and EDP services	18,000	17,875	21,762
	Accommodation	7,120	6,981	5,502
		25,120	24,856	27,264
Revenue Canada Taxation	Collection of contributions	59,382	57,587	57,281
Office of the Superintendent of Financial Institutions	Actuarial	1,766	935	533
Total		219,761	202,855	186,766

1. Effective April 1, 1995, the accounting treatment of costs associated with employee benefit plans and the TB insurance premiums will be changed. The new procedure will entail the direct recovery of costs from the CPP Account. The current procedure involves charging HRDC and subsequently billing, in the form of an administrative cost, the CPP Account.
2. Net figures after deducting prior year's recoveries of \$448 in 1995-96 and 1994-95 and \$421 in 1993-94 from the Quebec Pension Plan.

H. Long-term Forecast

The CPP legislation was amended effective January 1987 to incorporate a 25-year schedule of contribution rates and a provision for its review every five years by the federal and provincial finance ministers. The purpose of this review is to determine whether any adjustments to the schedule are necessary and to extend the contribution schedule by five years. At each review the schedule is extended for an additional five years, if not by legislation or agreement among finance ministers, then automatically under a formula that incorporates the financing principles in the 1986 legislation, that is, the plan is to have a reserve equal to approximately two years' worth of benefits. Amendments to the rate schedule or the automatic regulation require the approval of at least two thirds of the provinces having in the aggregate not less than two thirds of the population of all the provinces.

Following their five-year review of the schedule of contribution rates in January 1991, the finance ministers agreed on annual increases in the combined employer and employee contribution rates of 0.20 percentage points for calendar years 1992 to 1996 to reach 5.6%, 0.25 percentage points for calendar years 1997 to 2006 to reach 8.1%, and 0.20 percentage points for calendar years 2007 to 2016 to reach 10.1%. This rate schedule was announced by Parliament in Bill C-39 and ratified by the provinces. The next review of the 25-year schedule of contribution rates is required to take place prior to January 1, 1997.

Figure 21 shows the forecast of receipts and disbursements for the next 10 calendar years. The Account/Expenditures Ratio reflects the size of the account relative to the disbursements.

Figure 21: Forecast of Receipts and Disbursements

Calendar Year	Contribution Rate	Contributions	Investment Income	Disbursements	Year-end Account	Year-end Account/ Disbursements
	%	\$ millions				ratio
1996	5.60	12,666	4,484	16,663	43,407	2.47
1997	5.85	13,769	4,477	17,595	44,058	2.38
1998	6.10	15,017	4,449	18,529	44,994	2.30
1999	6.35	16,409	4,451	19,596	46,257	2.22
2000	6.60	17,942	4,447	20,817	47,829	2.15
2001	6.85	19,634	4,416	22,213	49,666	2.09
2002	7.10	21,463	4,325	23,729	51,725	2.04
2003	7.35	23,437	4,201	25,356	54,007	1.99
2004	7.60	25,594	4,214	27,114	56,701	1.95
2005	7.85	27,894	4,196	29,006	59,785	1.93
2006	-	-	-	31,043	-	-

Source: Canada Pension Plan Fourteenth Actuarial Report as at December 31, 1991 issued by the Office of the Superintendent of Financial Institutions.

Topical Index: Income Security Program

A

Achievements, 4-28
Adjudication of CPP Medical Appeals, 4-7, 4-17

B

Bill C-39, 4-18
Bill C-54, 4-7, 4-16
Bill C-57, 4-18

C

Canada Pension Plan Initiatives, 4-17
Child Tax Benefit (CTB), 4-7, 4-15
CPP Communication Strategy, 4-8, 4-19
CPP Disability Reassessment, 4-8, 4-19
CPP Legislative Changes, 4-18

D

Death benefits, 4-40
Defence of Income Security Programs Against Charter Challenges, 4-7, 4-16
Demographic factors, 4-14
Dependent children's benefits, 4-40
Direct Deposit, 4-16
Disability pensions, 4-40

E

Economic factors, 4-15

F

Federal/Provincial/Territorial Canada Pension Plan Committee of Social Services and Income Security Officials, 4-17
Financial Requirements by Authority, 4-4

G

GIS/SPA Renewal Simplification Project, 4-7, 4-18
Government Information Centres, 4-18

I

Income Security Program Redesign, 4-7, 4-14, 4-16
International factors, 4-15
Interview Waiting Time, 4-24

J

Judicial and legal factors, 4-15

L

Lead and Participating Departments, 4-27

M

Major Milestones, 4-27

N

National Vocational Rehabilitation Project (NVRP), 4-17

New Brunswick Disability Project, 4-19

O

OAS and CPP Accounts Receivable and Collection, 4-8, 4-20

Ontario Disability Project, 4-20

Other Legislation Affecting ISP, 4-7, 4-16

Overview, 4-27

P

Performance Information, 4-21

Performance Measurement Development, 4-22

Policy, 4-14

Program by Activities, 4-5

Program Controls Initiatives, 4-7, 4-19

Program Delivery, 4-14

Program Services, 4-14

R

Retirement pension, 4-39

S

Service Standards, 4-8, 4-22

Surviving spouse's benefits, 4-40

T

Telephone Service, 4-23

V

Votes - Wording and Amounts, 4-4

**Social Development and Education Program
1995-96
Expenditure Plan**

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1995-96 5-4

B. Use of 1993-94 Authorities 5-5

Section I
Program Overview

A. Highlights of Plans and Recent Performance 5-7

B. Financial Summaries 5-10

C. Program Profile

1. Introduction 5-11

2. Mandate 5-12

3. Objective 5-13

4. Program Organization for Delivery 5-13

5. External Factors Influencing the Program, and Planned Responses 5-15

6. Update on Previously Reported Initiatives 5-16

Section II
Analysis by Activity

A. Social Welfare 5-17

B. Education Support 5-29

C. Social Development 5-47

D. Strategic Initiatives 5-53

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object 5-57

2. Personnel Requirements 5-58

3. Transfer Payments 5-59

4. Net Cost of Program 5-60

5. Revenue 5-60

B. Changes in Program/Activity Structure 5-61

Topical Index 5-63

Spending Authorities

A. Authorities for 1995-96 - Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1995-96 Main Estimates	1994-95 Main Estimates
Social Development and Education Program			
30	Operating expenditures	38,976	34,146
35	Grants and contributions	375,339	277,260
(S)	Canada Assistance Plan payments	7,275,000	7,411,300
(S)	Post-Secondary Education payments to provinces and territories	2,185,000	2,119,000
(S)	Interest payments, liabilities under the <i>Canada Student Loans Act</i>	521,200	479,400
(S)	Contributions to employee benefit plans	2,229	2,365
Total Program		10,397,744	10,323,471

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1995-96 Main Estimates
Social Development and Education Program		
30	Social Development and Education - Operating expenditures	38,976,000
35	Social Development and Education - The grants listed in the Estimates and contributions	375,339,000

Program by Activities

(thousands of dollars)	1995-96 Main Estimates				1994-95 Main Estimates ¹
	Budgetary			Total	
	Operating	Capital	Transfer Payments		
Social Welfare ²	7,084	72	7,492,641	7,499,797	7,638,272
Education Support	17,691	-	2,707,200	2,724,891	2,613,835
Social Development	8,999	69	41,198	50,266	71,364
Strategic Initiatives	7,290	-	115,500	122,790	-
	41,064	141	10,356,539	10,397,744	10,323,471

1. The figures have not been restated to reflect the new structure implemented in 1995-96. Financial data presented elsewhere in this chapter were adjusted to reflect the tranfers (see Section III, Figure 42).
2. Further to the approval of a new Operational Plan Framework in 1995-96, the former Cost-Shared Program activity was renamed Social Welfare.

B. Use of 1993-94 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Since the current Program did not exist prior to 1994-95, no extract from Public Accounts could be presented herein. Financial data for 1993-94 presented within this chapter have been restated to reflect the HRDC structure. See Section III, Figure 42 for additional information.

Section I

Program Overview

A. Highlights of Plans and Recent Performance

With the release in October 1994 of the government's Discussion Paper entitled *Improving Social Security in Canada*, Social Development and Education plans to support the social security reform process by preparing for and carrying out the program restructuring that may be called for in the areas of social security and learning.

Priorities for 1995-96 include:

- managing the existing cost-shared programs and exploring new directions, which may be called for as a result of the social security reform process, to the *Canada Assistance Plan Act* and the *Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act* (see page 5-15);
- implementing the government's child care initiatives;
- implementing reforms to the Canada Student Loans Program, and, in the context of the social security reform process, developing options for student assistance programs and new financial assistance mechanisms to support the post-secondary education sector (see page 5-35);
- developing new means of encouraging academic mobility and, through the establishment of the Office of Learning Technologies, developing partnerships among governments, institutions and the private sector in the area of learning and learning technologies (see page 5-34);
- managing, on behalf of the department, the Strategic Initiatives program (see page 5-53);
- considering a new Human Resources Development funding program that will incorporate the National Welfare Grants program, the Disabled Persons Participation Program and perhaps learning initiatives and other departmental programs; and
- effecting the transition of the Women's Program to the Status of Women.

Achievements in 1994-95 included:

Social Welfare activity:

- In 1993-94, \$7.4 billion was transferred to provincial and territorial governments through cost-shared programs such as the Canada Assistance Plan, the *Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act*, and the Alcohol and Drug Treatment and Rehabilitation agreements. In 1995-96, contributions will be approximately \$7.5 billion (see page 5-18).
- New federal-provincial agreements for the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons were concluded with all of the provinces for the three-year period 1993 to 1996 to replace those that expired on March 31, 1993, with an option for an additional two years (1996 to 1998) (see page 5-23).
- Efforts to assist social assistance recipients make the transition from welfare to work were made through New Brunswick Works, a six-year, \$177 million demonstration project (1992-1998) that aims to increase the employment possibilities of up to 3,000 social assistance recipients. The estimated cost for 1995-96 is \$8.8 million (see page 5-25).
- The Child Care Initiatives Fund contributed \$5.5 million to an estimated 18 new child care research and development projects. From its inception in April 1988 until it sunsets on March 31, 1995, the Child Care Initiatives Fund will have contributed in excess of \$77 million to support over 500 projects to enhance child care services and programming at the national and community levels, and in the Aboriginal sector. Projects have addressed such priorities as testing new child care models; increasing the knowledge about the factors involved in quality care; developing information and improving information-sharing services; enhancing the qualifications of child care personnel, and supporting the development of culturally appropriate services for Aboriginal children and children from various cultural and linguistic minorities (see page 5-26).

Education Support activity:

- In 1993-94, \$2.4 billion was transferred to provincial and territorial governments through the Post-Secondary Education Financing Program (see page 5-31). In April 1994, the ninth annual report on Federal and Provincial Support to Post-Secondary Education in Canada was submitted to Parliament (see pages 5-33).
- In June 1994, the *Canada Student Financial Assistance Act* received Royal Assent (expected to be proclaimed in 1995). The Act provides for significant reforms to the government's student aid program including the introduction of increased loan limits for full and part-time students; the implementation of special opportunity grants for students with permanent disabilities; the introduction of deferred grants; and the harmonization of federal and provincial loan programs (see pages 5-16 and 5-35).

- The statutory expenditures to operate the Canada Student Loans Program (CSLP) totalled \$499.2 million for 1993-94. Of this amount, \$248.6 million was paid in interest subsidies; \$151.2 million went to cover defaulted loans; \$72.8 million was made in alternative payments to Quebec and the N.W.T., which have opted out of the CSLP; \$22.3 million was paid to cover collection costs; and \$4.2 million in loans was forgiven due to the death or permanent disability of borrowers. In the same period, the Department recovered \$126.4 million in defaulted student loans and an additional \$3.2 million in guarantee fees (see pages 5-37).
- An Office of Learning Technologies was established as part of the government's Youth Employment and Learning Strategy. Its goals are to develop partnerships among governments, institutions, the private sector and others interested in learning technologies; to promote the exchange of information and facilitate communication among these parties involved; and to support the development, use and diffusion of learning technologies (see page 5-34).

Social Development activity:

- In 1994-95, National Welfare Grants funded a total of 44 research projects in such priority areas as child and family poverty, community economic development, and culturally appropriate social services; provided core funding to 23 national voluntary social service organizations; and awarded 23 doctoral fellowships in social welfare policy. As well, National Welfare Grants developed, implemented and managed the Intervenor Funding Initiative to support the participation of non-profit groups in public consultations on Social Security Reform (see page 5-51).
- The Disabled Persons Participation Program provided financial support, on a project specific basis, to voluntary organizations (disability and other) to undertake activities designed to identify and remove barriers to community participation faced by persons with disabilities. In 1994-95, the program funded approximately 375 projects for a total of \$11.7 million. Funding was available for activities in one of six priority areas: economic integration, independent living, community participation, workers with disabilities, children and youth, and, as part of a broader federal initiative, family violence. The program also co-sponsored with the Social Sciences Humanities Research Council, a disability oriented research program for university based researchers. Finally, a pilot project on disability management, which deals with the adoption of management practices to prevent accidents and to facilitate the reintegration of injured workers, was carried out by the Status of Disabled Persons Secretariat (see page 5-50).
- With the appointment of a Minister with special responsibility for Literacy, the National Literacy Secretariat continued to build on its partnerships with provinces, community organizations, labour and the corporate sector to assist in helping adult Canadians improve their literacy skills. In 1993-94, the National Literacy Secretariat funded more than 450 projects for a total of \$19.1 million. Approximately 300 projects were joint federal-provincial-territorial initiatives that could be adapted by

others according to regional differences and priorities. The national funding component provided support to over 150 projects of a national scope, which were sponsored by the voluntary sector, business and labour, professional associations and other community agencies involved in literacy. The Secretariat's efforts to assist with establishing partnerships to further the cause of literacy will continue to be a priority for 1995-96 (see page 5-49).

Strategic Initiatives activity:

- Fifteen Strategic Initiatives pilot projects were announced with the provinces of Newfoundland, Prince Edward Island, Nova Scotia, New Brunswick, Ontario, Manitoba, Alberta, British Columbia and the Northwest Territories. These initiatives provide the capacity for change and establish a new working relationship with provinces and territories based on partnership and common goals as well as the acceptance that all governments are working under severe fiscal constraints. In addition, initial projects are expected to provide more responsive and targeted programming to thousands of Canadians as they move toward jobs and security (see pages 5-53).

B. Financial Summaries

Figure 1: Financial Requirements by Activity

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Net Change	Actual 1993-94
Social Welfare ¹	7,499,797	7,583,360	(83,563)	7,434,390
Education Support	2,724,891	2,987,215	(262,324)	2,915,249
Social Development ²	50,266	53,991	(3,725)	43,245
Strategic Initiatives	122,790	75,000	47,790	-
	10,397,744	10,699,566	(301,822)	10,392,884
Human resources (FTE) ³	371	432	(61)	333

1. Formerly Cost Shared Programs.

2. Financial summaries have been modified to reflect the transfer of the Women's Program to the Status of Women (SWC) (see pages 25 to 27 of the SWC Part III)

3. See Section III, Figure 38 for additional information on human resources.

Explanation of 1995-96 Estimates: The financial requirements for 1995-96 are \$301.8 million or 3% lower than the 1994-95 forecast. The difference is primarily due to a variation in the statutory transfer payments. For further details see Section II.

Explanation of 1994-95 Forecast: The 1994-95 forecast (which is based on information available to management as of December 15, 1994) is \$385.5 million or 4% higher than the 1994-95 restated Main Estimates of \$10,314 million. Further details are provided in Section II.

Figure 2: 1993-94 Financial Performance

(thousands of dollars)	1993-94 ¹		
	Actual	Main Estimates	Change
Social Welfare ²	7,434,390	7,441,690	(7,300)
Education Support	2,915,249	2,765,509	149,740
Social Development ³	43,245	46,392	(3,147)
	10,392,884	10,253,591	139,293
Human resources (FTE)	333	335	2

1. Numbers have been restated to reflect the creation of the new HRDC in 1994-95. See Figure 43 in Section III for additional information.
2. Formerly Cost Shared Programs.
3. Financial summaries have been modified to reflect the estimated level of resources of the Women's Program to be transferred to the Status of Women.

Explanation of Change: The 1993-94 actual figure is \$139.3 million or 1% higher than the 1993-94 restated Main Estimates. The difference is primarily due to an increase in the Post-Secondary Education statutory payments.

C. Program Profile

1. Introduction

In last year's Expenditure Plan to Parliament, the Social Development and Education Program (SDE) reported on the performance and results of its three activities namely Social Development, Education Support and Cost Shared Programs. A restructuring of the Social Development and Education Program has since taken place resulting in the establishment of the following four program activities:

- social welfare (which comprises last year's Cost Shared Programs, the Child Care Programs and the National Adoption Desk);
- education support (which comprises the Student Assistance and Education Support Branches);
- social development (which comprises the National Literacy Secretariat, the Status of Disabled Persons Secretariat, the Program Planning and Coordination Branch and the National Welfare Grants); and
- strategic initiatives.

Through fiscal transfers to provincial and territorial governments, the Social Welfare activity develops, administers and supports, through a number of cost-shared policies, programs that address the financial, social and rehabilitation needs of disadvantaged Canadians and that improve the quality and accessibility of child care services. The activity also facilitates, through the National Adoption Desk, the adoption of children from abroad and their relocation to Canada.

Through fiscal transfers to provincial and territorial governments, the Education Support activity ensures the existence of a viable post-secondary education sector. Through the Canada Student Loans Program, the activity promotes access to post-secondary education.

With the Social Development activity, the Social Development and Education Program improves the economic integration and effective participation of persons with disabilities; increases awareness and participation of all Canadians in the area of literacy; and, improves the relevance of applied social research.

With the Strategic Initiatives activity, the Social Development and Education Program tests innovative and cost effective ways of reforming our social security programs in the areas of employment, training and education, and income security.

The Social Development and Education Program maintains relationships with federal and provincial governments and agencies at all levels, and with organizations and individuals in the private sector. Special relationships are maintained with:

- the Department of Finance with respect to fiscal transfers to provinces and territories for post-secondary education and for cost-shared social assistance and social services expenditures;
- the Office of the Superintendent of Financial Institutions with respect to the administration of the Canada Student Loans Program;
- Health Canada with respect to common interests in policies and programs for seniors, families and children;

2. Mandate

The Program draws its mandate from the *Canada Assistance Plan Act* and Regulations, the *Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act* (1961), the *Federal-Provincial Fiscal Arrangements and Federal Post-Secondary Education and Health Contributions Act* (1977), the *Canada Student Loans Act* (1964) and *Canada Student Financial Assistance Act* (to be proclaimed in 1995), the *Unemployment Assistance Act* (1970) and the *Department of National Health and Welfare Act*. The Program also draws its mandate from the following government initiatives: the National Welfare Grants (1962, 1983), the National Drug Strategy (1987), the National Child Care Strategy (1987), the National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities (1991), Canada's Action Plan for Children (1991) and the World Declaration on the Survival, Protection, and Development of Children (1990).

3. Objective

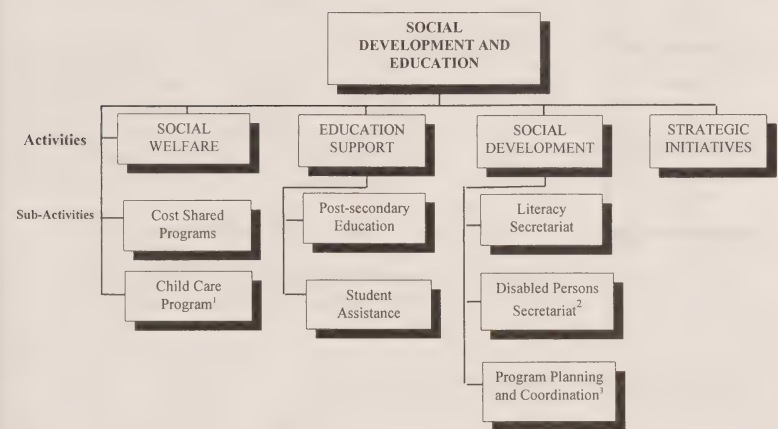
The objective of the Social Development and Education Program is to promote and facilitate the development, equal participation and well-being of members of Canadian society in cooperation with the provinces and the non-profit and private sectors through policies and programs in the areas of employment, security and learning.

4. Program Organization for Delivery

The Program is highly centralized with most of its resources administered at headquarters. The Program maintains regional offices to help administer the Social Welfare Activity (Cost Shared Programs), and a regional presence to deliver the Disabled Persons Participation Program grants and contributions.

Activity Structure: The Social Development and Education Program is composed of four activities with a number of sub-activities as shown in Figure 3. For more details about the sub-activities, see Section II.

Figure 3: Activity Structure



1. Includes National Adoption Desk.
2. Includes the Disabled Persons Participation Program.
3. Includes National Welfare Grants.

Figure 4: 1995-96 Resources by Organization/Activity (thousands of dollars)

	<div><div>Deputy Minister</div><div>ADM Social Development and Education</div><div><div>ADM Social Development and Education</div><div>10 Regions*</div></div></div>			Program Total
Social Welfare 114 FTEs	11,656	7,488,141	7,499,797	
Education Support 118 FTEs	17,691	2,707,200	2,724,891	
Social Development 89 FTEs	9,068	41,198	50,266	
Strategic Initiatives 50 FTEs	7,290	115,500	122,790	
	45,705	10,352,039	10,397,744	

* Resources are managed jointly with Regional Executive Heads.

5. External Factors Influencing the Program, and Planned Responses

A number of broad social and economic trends in Canadian society have a direct impact on SDE programs and activities:

High and persistent levels of child and family poverty: As many as one child in five lives in poverty in Canada; the majority of these children belong to one-parent households. There is a continued demand for social assistance programs that reduce or prevent poverty and child neglect and that meet the needs of low-income families with children, lone parent families and working poor families. Realigning current programs and exploring mechanisms such as income supplements and subsidized child care, which support the transition of Canadian parents from social assistance to the world of work, will need to be undertaken. In the context of the social security reform process, the Social Welfare activity will review such options as child development initiatives, child care programs and cooperative arrangements with the provinces and territories.

Removing barriers to the employability of Canadians on social assistance and maintaining support to individuals who are unable to work: Social programs will need to continue supporting those most vulnerable in society including Canadians who are unable to work because of a disability. Social assistance programs will need to be realigned to reflect the goals of independent living and improved access to the economic and social mainstreams for persons with disabilities.

Disincentives in the current system that discourage social assistance recipients from getting a job need to be addressed to encourage self-sufficiency. New directions for cost-sharing arrangements with the provinces and territories, which support initiatives to reduce disincentives to work, will be explored by the Social Welfare activity. The Strategic Initiatives activity will continue to work with provinces and territories, the private sector, Aboriginal, and other community organizations in developing joint innovative projects that encourage labour market attachment and meet the needs of specific groups.

Promoting a lifelong learning and skills development culture: Canadians are now asked to function in an increasingly knowledge intensive economy and information-based society. Furthermore, with the constant introduction of information technologies, literacy and numeracy standards for working Canadians are rising significantly. Government programs must be realigned to better integrate the learning and training component of an individual's life with those of working and earning a living. The Education Support activity will explore new mechanisms to support the post-secondary education sector and to support access to learning opportunities. In addition, the Strategic Initiatives and Social Development activities will concentrate on options that develop basic employment and literacy skills and that strengthen partnerships with provincial and territorial governments, communities, learning institutions, voluntary and non-governmental organizations.

Concern for the full integration and participation of persons with disabilities: More than 4.2 million Canadians, over 15% of the population, have a disability. For employable persons with disabilities, unemployment and under employment remain disproportionately high

(just over 30%) compared with the rates for non-disabled Canadians, although there is a growing capacity to support the integration of adults with severe disabilities into the workplace. Because the prevalence of disability increases with age, family resources and community services will be strained even further as the population ages. The Social Development activity will respond to these challenges by developing a consistent approach for the gathering and dissemination of statistical data and analysis relating to disability in Canada; increasing the level of participation among federal departments and agencies; developing new partnerships to broaden the information network on disability-related issues; and assisting in the policy and legislative process relating to legislation changes that impact on persons with disabilities.

6. Update on Previously Reported Initiatives

Last year, the Expenditure Plan reported that discussions were being held with provincial ministers, student groups, education and other associations on proposed reforms to the Canada Student Loans Program. On June 23, 1994, the *Canada Student Financial Assistance Act*, received Royal Assent. The Act provides for many significant reforms to the government's student aid program including: an increase in the weekly loan limit for full time students from \$105 to \$165; an increase in the maximum amount a part-time student may receive from \$2,500 to \$4,000; a provision for the implementation of special opportunity grants for students with permanent disabilities, high need part-time students, and women in certain fields of doctoral study; and the introduction of deferred grants to enable individuals to maintain student loan debt at manageable levels. The Act also provides for the harmonization of the federal government's student aid program with those interested provinces, and provides authority to introduce on a pilot project basis, a new loan program that could be based on "income contingent repayment." The increased loan limits and special opportunity grants for students with disabilities were implemented in 1994-95. The remaining initiatives are scheduled for implementation in 1995-96.

Section II

Analysis by Activity

A. Social Welfare

Objectives

The main objectives of the Social Welfare activity are to:

- develop, administer and support programs and policies that address the financial, social and rehabilitation needs of disadvantaged Canadians;
- improve the quality and accessibility of child care services; and
- facilitate, on behalf of provinces, the adoption of children from other countries.

Description

Under the *Canada Assistance Plan Act*, the Social Welfare activity shares in the cost to the provinces and territories of providing social assistance to persons determined to be in need as a result of a financial test of need, and of providing welfare services (such as day care) to persons in need or likely to become in need if the services were not provided. It also shares in the cost to the provinces of providing provincially administered programs for the vocational rehabilitation of physically and mentally disabled persons under the *Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act*, and programs under the Alcohol and Drug Treatment and Rehabilitation Agreements.

Under the National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities, the activity provides funds to support provincial demonstration projects to develop community based alternatives to institutional care. The projects are referred to as deinstitutionalization initiatives.

The activity shares the responsibility for the negotiation and management of agreements with the provinces and territories for the enhancement of the employability of social assistance recipients and administers New Brunswick Works, a six year demonstration project with the aim of increasing the employment possibilities of 3000 social assistance recipients.

Through the Child Care Initiatives Fund, the activity promotes and supports applied research and innovations in child care services. Through the National Child Care Information Centre, the activity provides technical information, expert advice and coordination to the provinces, territories, public, client groups and organizations to increase awareness and facilitate coordination of policies related to child care. Finally, through the National Adoption Desk, the activity represents provincial and territorial adoption authorities (excluding Quebec) in dealings with foreign adoption authorities, negotiates adoption programs with other countries and provides case coordination, consultation and information services.

Financial Summaries

The Social Welfare activity accounts for approximately 72% of the 1995-96 Social Development and Education Program financial requirements and 31% of the total full-time equivalents. It accounts for 72% of the grants and contributions of the Program.

Figure 5: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Canada Assistance Plan - (statutory)	7,275,000	7,325,200	7,219,196
Vocational Rehabilitation of Disabled Persons - payments	188,800	200,900	186,575
Alcohol and Drug Treatment and Rehabilitation - payments	15,500	31,000	127
New Brunswick Works - payments	8,841	9,700	7,747
Child Care Initiatives Fund	-	5,455	11,046
Deinstitutionalization	4,500	4,500	3,187
Operating expenditures	7,156	6,605	6,512
Activity expenditures	7,499,797	7,583,360	7,434,390
Human resources (FTE)	114	109	105

Explanation of 1995-96 Estimates: The financial requirements for 1995-96 are \$83.6 million or 1% lower than the 1994-95 forecast. This decrease is mainly due to the following:

- (\$ millions)
- A reduction in cash transfers of \$50.2 million under the Canada Assistance Plan resulting from:
 - provincial restraint measures in Alberta;
 - lower payments for retroactive claiming; and
 - an increase in the tax transfer to Quebec which results in
 - a lower cash transfer (Quebec payments are a combination of cash and tax transfers). (50.2)
 - A decreases under the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Program due to:
 - lower payments for retroactive claiming. (12.1)
 - a decrease resulting from the sunseting of the Child Care Initiatives Fund (5.5)
 - A decrease under the Alcohol and Drug Treatment and Rehabilitation (ADTR) program for 1993-94 payments paid in 1994-95 (15.5)

Explanation of 1994-95 Forecast: The 1994-95 forecast is 64.8 million or less than 1% lower than the 1994-95 restated Main Estimates of \$7,648.2 million. This is due mainly to the reduction in cash transfers under the Canada Assistance Plan resulting from an improved economic situation in 1994-95, i.e., lower social assistance case loads than projected.

Figure 6: 1993-94 Financial Performance

(thousands of dollars)	1993-94*		
	Actual	Main Estimates	Change
Canada Assistance Plan - (statutory)	7,219,196	7,234,300	(15,104)
Vocational Rehabilitation of Disabled Persons - payments	186,575	163,725	22,850
Alcohol and Drug Treatment and Rehabilitation - payments	127	15,500	(15,373)
New Brunswick Works - payments	7,747	6,185	1,562
Child Care Initiatives Fund	11,046	11,070	(24)
Deinstitutionalization	3,187	4,500	(1,313)
Operating expenditures	6,512	6,680	(168)
Activity expenditures	7,434,390	7,441,960	(7,570)
Human resources (FTE)	105	109	4

* Numbers have been restated to reflect the new HRDC structure approved in 1994-95. See Figure 43 in Section III for additional information.

Performance Information and Resource Justification

a) Social Welfare Activity: Cost-Shared Programs

The objective of the Cost-Shared Programs sub-activity is to develop, administer and support programs and policies that address the financial, social and rehabilitation needs of the disadvantaged Canadians. The Cost-Shared Programs sub-activity administers the following:

- The Canada Assistance Plan: Under the *Canada Assistance Plan Act*, Cost-Shared Programs shares in the cost to the provinces and territories of providing social assistance to persons determined to be in need as a result of a financial test of need and welfare services (such as day care) to persons in need or likely to become in need if the services are not provided. Federal cost-sharing is up to a maximum of 50% of the eligible expenditures.
- The Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Program and Alcohol and Drug Treatment and Rehabilitation Program: Under the *Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act* and the Alcohol and Drug Treatment and Rehabilitation Agreements, Cost-Shared Programs shares the cost on a 50/50 basis with the provinces and territories that provide programs for the vocational rehabilitation of physically and mentally disabled persons and for rehabilitation services in the area of drug and alcohol treatment.

- **Deinstitutionalization Initiatives:** Cost-Shared Programs administers, under the National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities, provincial demonstration projects to develop community-based alternatives to institutional care.
- **New Brunswick Works project (1992-98):** This six-year demonstration project, administered by Cost Shared Programs, aims to increase the employment possibilities of 3,000 social assistance recipients.
- **Employability of Social Assistance Recipients Initiative:** As a result of the Federal-Provincial Agreements to Enhance the Employability of Social Assistance Recipients (\$400 million: \$200 million federal, \$200 million provincial), Cost Shared Programs supports employment training to over 90,000 social assistance recipients through mainstream federal and provincial programs. The emphasis is on client-centred programming, which includes bridging supports to remove disincentives to participation, and on local level coordination of program delivery.

Program review and approval criteria for cost sharing are applied on a consistent basis in all provinces and territories. In addition, the review of all provincial and territorial submissions for newly proposed social assistance and welfare programs under the Canada Assistance Plan (CAP), Vocational Rehabilitation of Disabled Persons (VRDP) and Alcohol Drug Treatment and Rehabilitation Program (ADTR) has been improved. Seventy percent of all CAP submissions are being processed within the targeted four-month performance time frame and the remainder within an additional two-month period.

The Cost-Shared Programs sub-activity reviews and audits claims under CAP, VRDP and ADTR, including the negotiation of final settlements with the provinces. The final settlement of provincial claims is part of a process involving detailed reviews by program staff in the regions, by program and financial staff at headquarters, and by program management to ensure compliance with federal cost-sharing requirements. In addition, audits are carried out to confirm the accuracy of provincial and other accounting records and to verify costs and accuracy of accounts as deemed necessary by the program.

Staff time is also used in consultation, liaison, policy development and analysis activities. Information on the operation of these programs is available in the annual reports of the Department, CAP and VRDP. The activity will continue to operate on a decentralized basis in the regions so as to bring decision makers and operational support staff closer to the program's primary clients—the provinces.

In partnership with the provinces and territories, Cost Shared Programs participated in the 1994 Advanced Seminar for Senior Social Services Managers, which had as its theme "Meeting the Social Security Needs of Canadians in the 21st Century." The seminar is held annually for the professional development of middle-level and senior level managers, especially those who may go on to more senior positions in the social services sector. Themes discussed in previous years have been "Managing Social Services in the 1990s," "Poverty," "Partnerships in Social Services," "Aboriginal Peoples and Social Services," and "New Ways of Developing Social Policy in a Period of Change."

The Cost-Shared Programs staff administers the federal authorities under the *Canada Assistance Plan Act* (i.e., Act regulations, agreements, guidelines and policies) to determine the eligibility of provincial programs for cost sharing.

Figure 7: Provincial Submissions for Listing in the Schedules to the Canada Assistance Plan Agreement

Schedule	Number of Submissions 1993-94	Total Number Listed as of March 31, 1994
Provincial laws	169	3,535
Homes	423	7,118
Agencies	635	6,313
Total	1,227	16,966

Note: Not all submissions are approved for listing. The right-hand column reflects the cumulative number of submissions that have been accepted for listing and incorporated in a legal amending agreement since the inception of the Plan in 1966.

Canada Assistance Plan: Canada Assistance Plan expenditures support provincial welfare programs that provide social assistance benefits to approximately 3.1 million Canadians (see Figure 8) and welfare services to approximately 1.1 million persons. Those benefiting from programs cost-shared under the Canada Assistance Plan include one-parent families, the unemployed, the aged, mentally and physically disabled persons, and children in need of protection.

Figure 9 presents CAP transfers by component and province while Figure 10 presents the level of transfers to the provinces under the Canada Assistance Plan over the last decade. Social assistance case loads (note: a case load refers to a family unit) grew from 750,000 in March 1980 to 1,000,000 in March 1985 and 1,600,000 in March 1993. Some factors influencing the level of the Canada Assistance Plan transfers are social assistance benefit rates, the rate of inflation, the state of the economy, fluctuations of provincial case loads and changes in provincial and territorial social service programs. The figures for transfers for 1991-92 to 1994-95 also reflect the impact of the *Expenditures Restraint Act*.

Figure 8: Number of Persons Assisted under the Canada Assistance Plan as of March 31, 1994*

	Assistance Recipients	Persons in Homes for Adults	Special Care Children	Children in Care
Newfoundland	69,300	1,206	789	730
Prince Edward Island	12,600	337	90	210
Nova Scotia	97,000	2,682	1,313	1,560
New Brunswick	78,200	2,467	979	1,180
Quebec	741,400	6,676	14,452	n/a
Ontario	1,377,000	25,650	12,077	10,040
Manitoba	87,000	3,570	3,067	5,430
Saskatchewan	68,200	2,569	1,123	2,460
Alberta	193,700	5,174	2,218	3,570
British Columbia	323,300	11,667	5,595	6,080
Northwest Territories	10,800	75	174	430
Yukon	2,300	134	90	170
Total	3,060,800	62,207	41,967	31,860

* All figures are estimates. It should be noted that provincial definitions differ and the resulting numbers may not be comparable.

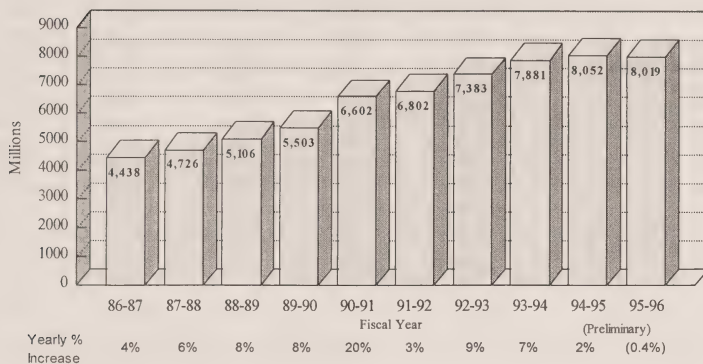
Figure 9: Federal Transfers to the Provinces and Territories under the Canada Assistance Plan by Component¹ during Fiscal Year 1993-94

(thousands of dollars)	General Assistance	Homes for Special Care	Health Care	Child Welfare	Welfare Services	Work Activity	Total
Nfld.	109,607	6,561	22,191	8,618	26,599	0	173,576
P.E.I.	22,795	4,006	1,667	891	8,097	0	37,456
N.S.	182,899	20,193	11,281	14,302	34,868	976	264,519
N.B.	142,481	9,556	8,249	6,025	42,225	0	208,536
Que. ²	1,313,263	156,541	116,070	32,115	395,750	196	2,013,935
Ont. ³	-	-	-	-	-	-	2,520,716
Man.	178,166	14,264	8,199	26,872	78,204	1,261	306,966
Sask.	145,530	19,565	8,240	8,510	45,516	0	227,361
Alta. ³	-	-	-	-	-	-	587,924
B.C. ³	-	-	-	-	-	-	839,545
N.W.T.	17,192	3,112	0	1,628	6,557	0	28,489
Y.T. ⁴	4,875	1,659	0	(1,621)	5,260	0	10,173
Total	2,116,808	235,457	175,897	97,340	643,076	2,433	7,219,196

Note: These amounts reflect the payments made to provinces for claims submitted during the fiscal year and may include costs incurred in previous years.

1. These components are described in more detail in the Canada Assistance Plan Annual Report and in the publication, *Basic Facts on Social Security Programs*.
2. In addition, under the *Federal-Provincial Fiscal Arrangements and the Federal Post-Secondary Education and Health Contributions Act*, Quebec received \$661 million in tax transfers related to costs shareable under the Canada Assistance Plan.
3. Federal payments by program component are not available for Ontario, Alberta and British Columbia due to a limitation in the rate of increase in federal contributions to an annual growth of 5% which was imposed for the period 1990-91 to 1994-95.
4. The federal payment to the Yukon includes a credit adjustment under child welfare.

Figure 10: Trends in Federal Transfers to the Provinces and Territories under the Canada Assistance Plan for: 1986-87 to 1995-96, Includes Tax Points



Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act: More than 200,000 disabled persons receive vocational rehabilitation services cost-shared under VRDP. Persons with physical or mental disabilities, or both, receive these services. Recipients include persons who are disabled because of visual or hearing impairment, psychiatric impairment, intellectual or learning impairment, and alcohol or drug addiction. Vocational rehabilitation programs are designed to help persons with physical and mental disabilities obtain and maintain employment. Further information is available in the VRDP Annual Report and in the publication, *Basic Facts on Social Security Programs*, available from the Department.

The activity concluded a new round of federal-provincial negotiations regarding Vocational Rehabilitation of Disabled Persons agreements with all provinces for the three year period 1993 to 1996 to replace those that expired on March 31, 1993 with an option for an additional two years (1996 to 1998).

Figure 11: Federal Payments to the Provinces and Territories under the *Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act* for: 1990-91 to 1994-95

(thousands of dollars)	1990-91	1991-92	1992-93	1993-94	(Forecast) 1994-95
Newfoundland	4,624	5,437	4,170	5,280	5,000
Prince Edward Island	271	200	325	281	300
Nova Scotia	4,993	6,409	9,514	7,409	8,000
New Brunswick	5,568	4,361	2,888	6,206	5,000
Quebec	4,679	6,677	28,165	16,264	17,000
Ontario	44,310	57,367	65,655	80,375	75,000
Manitoba	5,047	8,326	11,755	7,664	8,200
Saskatchewan	5,885	9,759	9,909	10,259	12,000
Alberta	15,791	24,847	26,621	25,535	22,500
British Columbia	14,268	23,756	23,010	24,640	44,800
Northwest Territories	-	748	3	685	1,100
Yukon	1,080	1,836	-	1,977	2,000
Total	106,516	149,723	182,015	186,575	200,900

Note: These amounts reflect the payments made to provinces for claims submitted during the fiscal year and include costs incurred in previous years.

Alcohol and Drug Treatment and Rehabilitation Program: This program increases the availability of alcohol and drug treatment and rehabilitation services, especially for youth. Shareable services are provided directly by the provinces and territories or by non-governmental agencies funded by the provinces and territories. These include a complete range of services such as detoxification, early identification and intervention, definitive therapeutic intervention, special access, aftercare, awareness and development, and research and evaluation activities.

Cost-sharing agreements specific to alcohol and drug treatment programs were signed for the first time with eight provinces for the 1988-90 period. New agreements were signed April 1, 1990 and extended to March 31, 1993. A new round of federal and provincial Alcohol and Drug Treatment and Rehabilitation (ADTR) agreements to replace those which expired March 31, 1993 will be concluded in 1995 with an annual federal allocation of \$15.5 million. The new agreements will cover 1993-94 and 1994-95. It is expected that nine provinces will sign the agreements.

Figure 12: Federal Payments to the Provinces and Territories under the ADTR Agreement for: 1993-94

(thousands of dollars)	1990-91	1991-92	1992-93	1993-94 ³
Newfoundland	- ²	149	75	
Prince Edward Island ¹	-	-	-	
Nova Scotia	495	618	668	
New Brunswick	137	82	147	
Quebec	- ²	975	1,619	
Ontario	6,284	6,284	6,284	
Manitoba ¹	-	-	-	
Saskatchewan	575	960	960	
Alberta	751	1,281	1,200	127
British Columbia	2,051	2,051	2,051	
Northwest Territories ¹	-	-	-	
Yukon	-	-	-	
Total³	10,293	12,400	13,004	127

1. Provinces or territories that did not have ADTR agreements in place.

2. Payments for 1990-91 were paid in 1991-92.

3. Federal/provincial agreements were not signed during 1993-94; payments for 1993-94 and 1994-95 will be made in 1994-95.

Deinstitutionalization activity: Fiscal year 1995-96 is the final year of the five-year National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities (NSIPD). Responsibility for coordinating the activities of the several departments and agencies involved in the strategy lies with the Status of Disabled Persons Secretariat. Activities supported through this initiative focus on such key areas as transportation, employment, housing, access to information, and deinstitutionalization. In 1994-95, a final evaluation of the NSIPD was initiated, with completion scheduled for mid-1995.

The deinstitutionalization activity constitutes an important element in the National Strategy for Persons with Disabilities, providing over \$14 million over four years in support of provincial projects to enhance community living alternatives for developmentally disabled persons in institutions. The first two projects approved are the \$10 million, four-year Newfoundland "Right Future" and the \$1.7 million, three-year Saskatchewan "Coming Home." Four new projects were approved in 1994-95: PEI's "A Time of Change"; Ontario's "Opening New Doors"; Manitoba's "In the Company of Friends"; and Alberta's "Family, Friends and Community—Together." In 1995-96, expenditures for desinstitutionalization will be approximately \$4.5 million.

New Brunswick Works: In 1994-95, New Brunswick Works commenced the third intake of the demonstration project. An evaluation framework was developed by the federal and provincial partners in 1993-94 and implementation has begun. Funds for the six-year demonstration period, which runs from 1992 to 1998, are provided from existing financial resources for a combined federal-provincial allocation of \$177 million, which includes a special Training Development Fund administered jointly by the provincial Department of Income Assistance and the

Cost-Shared Programs Directorate of Human Resources Development Canada. In 1995-96, the estimated costs for this fund, which supports training and evaluation, is \$8.8 million.

b) Social Welfare Activity: Child Care Programs

From April 1988 to March 1995, the Child Care Initiatives Fund (CCIF) has enabled the federal government to support initiatives that enhanced child care services and programming at the national and community levels, and in the Aboriginal sector. The priorities of the program were to test new child care models; increase knowledge about the factors involved in quality care; develop information and improve information-sharing services; enhance qualifications of child care personnel, and support the development of culturally appropriate services for Aboriginal children and children from various cultural and linguistic minorities.

The CCIF is due to sunset effective March 31, 1995. While the CCIF will not be renewed, work is under way to develop a modest research and development fund that will have the capacity to provide funding to selected organizations to carry out specific research and development activities aimed at increasing the knowledge base about child care infrastructures. In 1995-96, consideration will be given to the consolidation of this research and development fund into a new Human Resources Development funding program.

An evaluation of the CCIF is to be completed during 1994-95 to assess the impact of the nearly 500 projects funded and the overall effectiveness of the program. Outcomes of the evaluation will be useful in the design of the new research and development fund.

Figure 13: CCIF Contributions

(thousands of dollars)	Forecast 1994-95	Actual 1993-94	Actual 1992-93
Child Care Initiatives Fund	5,455	11,046	16,391

Over the seven years of its mandate, CCIF funded 515 projects of voluntary organizations representing the public and private sectors at the community, provincial and national levels. These projects:

- improved professional training and development of child care providers;
- developed innovative program models to meet the needs of special needs children, children in rural and isolated areas, and children who require flexible or emergency care;
- enhanced knowledge on the factors associated with quality child care;
- improved program planning and design at the community level through feasibility studies and needs assessments;
- increased the CCIF care infrastructures to enhance information-sharing, and develop resource materials and tools for improved child care programs; and
- developed culturally appropriate child care models and training in Aboriginal communities.

The Child Care Initiatives Fund works with the provinces in making funding decisions to ensure that funded activities meet the needs of communities, avoid duplication and overlap and, where applicable, have assurances of ongoing financial support from provinces or other organizations.

By March 1995, 515 projects will have been completed, for a total amount of \$77,400,490. Program monitoring indicates that approximately 600 reports, videos, manuals and guides will have been produced through these projects.

In 1994-95, the National Child Care Information Centre continued to disseminate the results of CCIF funded projects and other child care information to the public and agencies. The 1993 annual report on the Status of Day Care in Canada was also produced.

**Figure 14: Distribution of CCIF Funding by Province/Territory/Aboriginal Sector
Approved projects from April 1, 1988 to March 31, 1995**

Province/Territory/Sector	Number of projects	Funds Committed as of Sept.30, 1994
Newfoundland	15	2,365,301
Prince Edward Island	12	413,913
Nova Scotia	22	2,969,680
New Brunswick	16	1,040,379
Quebec	43	7,969,202
Ontario	102	11,381,489
Manitoba	21	3,702,405
Saskatchewan	19	2,392,952
Alberta	25	3,123,696
British Columbia	54	6,570,870
Northwest Territories	2	456,021
Yukon	3	1,329,579
National	76	17,015,628
Aboriginal Off-Reserve & Inuit	29	3,862,510
National Off-Reserve & Inuit	7	2,156,897
Aboriginal On-Reserve	64	10,163,467
National Aboriginal On-Reserve	5	486,501
Total	515	77,400,490

National Adoption Desk: In 1993-94, the National Adoption Desk placed priority on the development of new adoption programs and arrangements with other countries. New working arrangements were signed with Peru and an institution in Haiti, and arrangements are under development with several other countries.

Consistent with the United Nations Conventions on the Rights of the Child, programs developed by the Adoption Desk provide for the protection of the best interests of the child by ensuring that adoptions are arranged through appropriate child-welfare authorities in both countries.

In addition, the Desk has consulted with provinces and is promoting the implementation of the Hague Convention on Protection of Children and Cooperation in Respect of Intercountry Adoption, which Canada signed in April 1994. This Convention seeks to establish safeguards to ensure that intercountry adoptions take place in the best interest of the child and with respect for his or her fundamental rights, and to establish a system of cooperation among contracting states to ensure the safeguards are respected and thereby prevent the abduction, sale of, or traffic in children.

Program Efficiency

The primary clients of the Social Welfare Activity are the provinces. The provinces and territories are responsible for the design and delivery of social assistance and social welfare programs, as well as other programs, pursuant to the Alcohol and Drug Treatment and Rehabilitation Agreements or Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act Agreements.

In the case of the major cost-shared program, the Canada Assistance Plan, the legislation enables the federal government to share in a range of eligible costs incurred by the provinces in providing these benefits and services to the most disadvantaged Canadians.

The amount of federal transfers to provinces and territories under CAP respond directly to the demands being made on provincial programs by economically and socially disadvantaged people. In turn, these demands reflect broader economic and social developments.

The limitations placed on transfers to provinces not in receipt of equalization payments under the 1991 *Government Expenditures Restraint Act* and the 1992 Act to amend the Canada Assistance Plan modified the original intent of the CAP legislation in terms of 50:50 cost sharing. Provinces also modify their own legislation and policies to make benefits more or less accessible. This affects overall federal contribution figures.

In the period 1989-90 to 1992-93, the total number of CAP beneficiaries rose from 1.9 million to 3.1 million persons, a 63% increase and a reflection of the recent recession and economic restructuring. There were some regional variations, with a doubling in the number of beneficiaries in Ontario in this period. Newfoundland, Prince Edward Island and British Columbia saw an estimated 50% increase in the number of beneficiaries. In most other provinces, the growth was in the order of 25%. The actual increase in federal payments in this time period was about 34%, taking into account the capping of contributions to Ontario, Alberta and British Columbia.

Federal contributions under the *Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act*, and the Alcohol and Drug Treatment and Rehabilitation agreements conform closely to the provisions of these programs, and are in line with provincial capacities in these areas.

Finally, a Program Audit and an Evaluation of the Child Care Initiatives Fund will be completed in 1994-95. The objective of this evaluation is to assess the impact of the nearly 500 projects funded to date and the effectiveness of the program.

B. Education Support

Objective

The objective of this activity is to promote, particularly at the post-secondary level, a concerted national approach to education based on excellence and equality of opportunity, through fiscal transfers to provincial and territorial governments, and financial assistance to students.

Description

Education Support: The *Federal-Provincial Fiscal Arrangements and Federal Post-Secondary Education and Health Contributions Act* (1977) and Regulations provide for the administration of post-secondary education payments to the provinces and territories. The activity also undertakes joint activities with provinces on matters of common interest related to education; cooperates with the Department of Foreign Affairs to ensure the effectiveness of Canada's participation in international educational fora and activities; and coordinates and develops federal government policies and programs in the field of education.

Canada Student Loans: The current *Canada Student Loans Act* R.S.C. 1985, c.s-23 and Regulations provide for: loan guarantees; the payment of interest owed to lenders; the payment of claims to lenders on defaulted student loans; the recovery of defaulted loans; payments to provinces, which opt out of the Canada Student Loans Program (CSLP); administrative payments to provinces and territories, which participate in the CSLP; and the coordination and development of federal government policies and programs in the field of student assistance.

The *Canada Student Financial Assistance Act*, which received Royal Assent in June 1994, has not yet been proclaimed (as at December 31, 1994). It will provide for the payment of grants to high-need students and for new financing arrangements for Canada student loans. Under the new arrangements, the bulk of student loans will not generally be guaranteed by the Government. Instead, participating lenders will receive a "risk premium" for assuming full responsibility of servicing and collecting loans. In addition, the new Act will provide flexibility to harmonize federal and provincial student loan programs and conduct pilot projects for income contingent repayment loans with interested provinces.

Financial Summaries

The Education Support activity accounts for approximately 26% of the 1995-96 Social Development and Education Program financial requirements and 32% of the total full-time equivalents. It accounts for 26% of the total transfer payments of the Program.

Figure 15: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Statutory Items			
Post-Secondary Education	2,185,000	2,456,000	2,378,173
Canada Student Loans	521,200	504,852	499,191
Federal Court Ruling - Crown Liability and Proceedings Act	-	-	21,562 ²
Non-Statutory Items			
Learning Initiatives	1,000	1,300 ¹	-
Students with Permanent Disabilities	-	5,000	-
Office of Learning Technology	-	1,000	-
Operating costs	17,691	19,063	16,323
	2,724,891	2,987,215	2,915,249
Revenue credited to Consolidated Revenue Fund	148,200	136,700	129,531
Human resources (FTE)	118	123	114

1. Includes contribution of \$800 thousand to Miramichi, N.B., Learning Technologies Institute

2. Reported with Canada Student Loans in the 1993-94 Public Accounts.

Explanation of 1995-96 Estimates: The net financial requirements for 1995-96 are \$262.3 million or 9% lower than the 1994-95 forecast. The change is primarily due to:

	(\$ millions)
Statutory Items	
• a decrease in Post-Secondary Education statutory payments;	(271.0)
• Canada Student Loans:	
— decrease of \$34.1 million for the interest subsidy paid to lenders, \$6.1 million for alternative payments; and	(40.2)
— increase of \$50.8 million for claims paid to lenders and loans forgiven, \$0.8 million for collection cost, \$1 million for interest relief and \$4 million for risk premium.	56.6

Explanation of 1994-95 Forecast: The net 1994-95 forecast (which is based on information available as of December 15, 1994) is \$373.4 million or 14% higher than the 1994-95 Main Estimates of \$2,613.8 million (see Section III, Figure 42). The increase is primarily due to:

	(\$ millions)
Statutory Items	
• an increase related to Post-Secondary Education statutory payments;	337.0
• Canada Student Loans:	
— increases of \$30.3 million for the interest subsidy paid to lenders, \$5 million for interest relief paid to lenders, \$12.3 million for alternative payments; \$2.7 million for collection costs, and introduction of a risk premium paid to lenders at a \$1 million; and	51.3
— decreases of \$25.0 million for claims paid to lenders on defaulted loans and \$0.7 million on loans forgiven,	(25.7)
Non-Statutory Items	
• an increase attributable to the creation of the Learning Initiatives Fund; and	1.3
• Special Opportunity Grants	
— Under the <i>Canada Student Financial Assistance Act</i> , the creation of special opportunity grants for students with permanent disabilities in fiscal year 1994-95.	5.0

Figure 16: 1993-94 Financial Performance

(thousands of dollars)	1993-94		
	Actual	Main Estimates	Change
Post-Secondary Education (statutory)	2,378,173	2,264,000	114,173
Canada Student Loans (statutory)*	499,191	489,000	10,191
Federal Court Ruling-Crown Liability and Proceedings Act	21,562 *	-	21,562
Operating costs	16,323	12,509	3,814
	2,915,249	2,765,509	149,740
Revenue credited to Consolidated Revenue Fund	129,531	135,386	(5,855)
Human resources (FTE)	114	106	8

* Reported with Canada Student Loans in the 1993-94 Public Accounts.

Explanation of Change: The net 1993-94 actual expenditures are \$149.7 million or 5% higher than the 1993-94 Main Estimates. The difference is primarily due to:

(\$ millions)

- an increase in Post-Secondary Education statutory payments; 114.2
- an increase in the Canada Student Loans statutory payments, caused by the following factors:
 - increases of \$59.4 million in the interest subsidy paid to lenders, \$1.7 million for loans forgiven and \$6.5 million for interest relief paid to lenders; 67.6
 - decreases of \$1.7 million in collection costs on defaulted loans, \$35.4 million in claims paid for defaulted loans, \$20.4 million for the alternative payments to provinces; and (57.5)
- a settlement in favour of the Canadian Bankers Association under the *Crown Liability and Proceedings Act*. 21.6

Performance Information and Resource Justification

Education Support:

Post-Secondary Education: The Established Programs Financing (EPF) arrangements provide, to each province and territory, transfer payments in support of post-secondary education and health. While EPF transfers in respect of post-secondary education are intended to assist provinces and territories in the financing of post-secondary education systems, the block fund nature of the arrangements allows them to allocate these resources according to their own priorities.

Until 1989-90, the provincial and territorial entitlements were equal to the national average per capita contribution for these programs in the base year (1975-76), escalated for each subsequent year and then multiplied by the population of the province or territory. The escalation factor was based on growth in per capita gross national product (GNP); however, amendments to the legislation in 1990 and 1991 resulted in the EPF per capita entitlements being frozen at their 1989-90 levels until 1994-95. Because total entitlements are determined on a per capita basis, total transfers increased in line with population growth during this period. For 1995-96 EPF per capita entitlements will be escalated on the basis of growth in per capita GNP, minus 3 percentage points.

The EPF transfers for health and post-secondary education are made up of tax and cash components. The tax component consists of 13.5 personal income tax points and one corporate income tax point, equalized to a representative average standard under the general equalization formula. In addition, Quebec receives a special abatement of 8.5 unequalized personal income tax points under the opting-out arrangements. Of the total tax transfer, 32.1% is allocated for post-secondary education contributions. The cash transfer to any province or territory is the difference between the total post-secondary education entitlement and the value of the relevant portion of the tax transfer. Consequently, all provinces and territories receive an equal total entitlement per person to finance post-secondary education.

Figure 17 provides a breakdown of transfer components by province and territory from 1993-94 to 1995-96. The final determination of the entitlement for each province and territory depends on the factors outlined above and is not completed until some time after the fiscal year in question.

Figure 17: Entitlements for Post-Secondary Education^{1&2}

(thousands of dollars)	1995-96			1994-95			1993-94		
	Cash	Tax	Total	Cash	Tax	Total	Cash	Tax	Total
Newfoundland	54,700	68,300	123,000	58,518	64,584	123,102	59,981	63,480	123,461
Prince Edward Island	12,700	15,800	28,500	13,499	14,899	28,398	13,664	14,460	28,124
Nova Scotia	88,300	110,400	198,700	94,125	103,882	198,007	95,540	101,115	196,655
New Brunswick	71,500	89,300	160,800	76,246	84,150	160,396	77,566	82,091	159,657
Quebec	287,600	1,262,700	1,550,300	355,414	1,182,792	1,538,206	377,844	1,148,381	1,526,225
Ontario	899,700	1,443,400	2,343,100	961,144	1,346,418	2,307,562	948,934	1,332,385	2,281,319
Manitoba	106,500	133,100	239,600	113,570	125,344	238,914	115,466	122,202	237,668
Saskatchewan	95,300	119,100	214,400	102,071	112,650	214,721	103,846	109,903	213,749
Alberta	236,500	345,100	581,600	252,048	321,731	573,779	265,317	302,081	567,398
British Columbia	324,100	466,600	790,700	338,360	435,222	773,582	343,714	409,880	753,594
Yukon	2,900	3,600	6,500	2,969	3,391	6,360	2,815	3,608	6,423
Northwest Territories	5,200	8,600	13,800	5,602	7,984	13,586	5,657	7,739	13,396
Total	2,185,000	4,066,000	6,251,000	2,373,566	3,803,047	6,176,613	2,410,344	3,697,325	6,107,669

Source: Total Entitlement, Tax Transfer, and Cash Entitlement: Department of Finance, first interim adjustment for 1993-94 (October 7, 1994) and the forecast for 1994-95 and 1995-96 as of January 1995.

1. These figures represent the most recent estimates of EPF entitlements for each of the years in question, divided into tax transfer and cash components. Final entitlement figures for a particular year are not available until 30 months after year-end, when official figures for the relevant inputs - GNP, population, and the value of the tax transfer - are known.
2. The cash components of the entitlements in this table may differ from cash payments (figures 15 and 16) because of recoveries or additional payments made during the year; these adjustments relate to recalculations, which are based on changes in the inputs referred to above. Numbers may not add-up due to rounding.

The *Federal-Provincial Fiscal Arrangements and Federal Post-Secondary Education and Health Contributions Act* requires the Department to table an annual report to Parliament related to post-secondary education financing. The tenth report, *Federal and Provincial Support to Post-Secondary Education in Canada 1993-94*, is to be tabled in 1995.

The report is required to deal with the following aspects of post-secondary education support:

- cash contributions and tax transfers to each province;
- expenditures by each province on post-secondary education;
- the relation between federal contributions, transfers and programs and Canada's educational and economic goals; and
- federal-provincial consultations in this area.

In addition to the above, the Education Support activity supports and undertakes research and policy analysis and provides information on various aspects of education in Canada.

The activity also shares with Foreign Affairs and International Trade Canada the responsibility to represent federal interests whenever Canada participates in international activities related to education. In this context and in collaboration with the Council of Ministers of Education, Canada (CMEC), the Activity contributes to international research projects and participates in the preparation of the periodic reports for submission to multilateral organizations to which Canada belongs, particularly the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) and the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (UNESCO).

The activity finances the Canadian Information Centre for International Credentials (CICIC) jointly with the CMEC. The Centre coordinates the flow of information on degrees and diplomas between foreign countries and Canadian agencies or institutions responsible for establishing academic or professional equivalencies and provides other countries with information on Canadian education. Through its activities, the Centre facilitates the integration of international students and immigrants into the Canadian education, vocational and professional systems, as well as the admission of Canadians to foreign education institutions and their entrance to the labour market.

Two new programs were created in 1994-95: the Learning Initiatives Fund and the Office of Learning Technologies.

Learning Initiatives Fund: The Learning Initiatives Fund was established to support initiatives contributing to the development of a more results-oriented, accessible, relevant and accountable learning system. Activities eligible for support through the Learning Initiatives Fund include a wide range of pursuits that can contribute to the elaboration and attainment of national learning goals. For example, support may be provided for (a) conferences and consultations at national, regional and community levels to facilitate information exchange, increase awareness and mobilize action around learning goals and their attainment; (b) the development and dissemination of information on best practices, research in learning and measures of achievement, including the cost-effective application of technology to ensure access to such information and broad participation in the process of establishing measurable goals; (c) research, analysis and studies on best practices, national and international experience, indicators and monitoring mechanisms and the feasibility of adopting specific goals and approaches; (d) activities and projects that contribute to the attainment of national goals, which among other things may include initiatives to address barriers to access and mobility of students and academics, reinforce diversity and inclusiveness, recognize prior learning, link work and learning, expand the use of learning technologies, integrate parents into the learning system and promote a learning culture; and (e) the development of mechanisms to report on progress. In 1995-96, consideration will be given to the consolidation of this program into a new Human Resources Development funding program.

Office of Learning Technologies: The Office of Learning Technologies was established in November 1994 as part of the government's Youth Employment and Learning Strategy. The Strategy's goals are to develop partnerships among governments, institutions, the private sector and others interested in learning technologies; to promote the exchange of information and facilitate communication among these parties involved; and to support the development, use and

diffusion of learning technologies. The objectives of the Office are to (a) develop partnerships with a wide range of parties involved in the development and use of learning technologies; (b) raise awareness and promote the exchange of information about the opportunities and benefits of learning technologies; (c) support innovative pilot projects that would maximize the federal government's investment in learning and have a broad impact across learning systems. This initiative will be funded internally for a total of \$28.5 million over 5 years.

Student Assistance:

Canada Student Loans Program (CSLP): The Canada Student Loans Program provides financial assistance in the form of guarantees for loans made by private sector lenders to post-secondary students who have demonstrated financial need. It was established in 1964 under the *Canada Student Loans Act* and is the federal government's largest program of assistance to students.

On June 23, 1994, Bill C-28, the *Canada Student Financial Assistance Act*, received Royal Assent. The Act provides for many significant reforms to the government's student aid program, including an increase in the weekly loan limit for full-time students from \$105 to \$165; an increase in the maximum amount a part-time student may receive from \$2,500 to \$4,000; a provision for the implementation of special opportunity grants for students with permanent disabilities, high-need part-time students, and women in certain fields of doctoral studies; and the introduction of deferred grants to enable individuals to maintain student loan debt at manageable levels. The Act also provides for new financing arrangements based on lender risk-sharing; the harmonization of the federal government's student aid programs with those of interested provinces, as well as, authority to introduce "income contingent repayment" loans for students. The increased loan limits, the expansion of interest relief to include low-income borrowers and special opportunity grants for students with disabilities were implemented in 1994-95. The remaining initiatives are scheduled for implementation beginning in 1995.

Participating provincial and territorial governments determine student eligibility, assess their financial needs and issue the necessary documents. These authorities also designate post-secondary institutions for Canada Student Loan purposes.

Provinces and territories submit to the Education Support/Student Assistance Branch copies of all pertinent documents issued, report regularly on loans issued and provide information needed for statistical purposes.

Performance Information: The CSLP provides assistance in the form of guarantees for loans made by private sector lenders to post-secondary students in need. These loans are not intended to meet all the costs of education, but are expected to supplement resources available to students from their own earnings, their families and other student awards. From the inception of the program in 1964 to March 31, 1994, \$9.6 billion in loans were negotiated by 2.2 million full-time students.

The payments made in any fiscal year under the *Canada Student Loans Act* and the new *Canada Student Financial Assistance Act* depend on a variety of factors such as the number of

students seeking assistance, their assessed financial needs, interest rates, and the number and dollar amount of claims. These in turn are influenced by such factors as university, college, and private training institution enrolment, fee levels, cost of living, and the general economic climate, including the level of unemployment.

The single most important initiative being undertaken by CSLP to improve collections is the implementation of new financing arrangements based on lender risk-sharing as provided for in the *Canada Student Financial Assistance Act*. The new financing arrangements, which transfer the risk of default to lenders in return for the payment of an upfront risk premium, will result in claim payments to lenders being virtually eliminated over time.

Under the *Canada Student Loans Act* and the *Canada Student Financial Assistance Act*, statutory expenditures will be incurred for the following activities:

- **Claims Paid:** For loans made under the *Canada Student Loans Act*, if an individual defaults on his or her loan repayment, the Government of Canada honours its guarantee by paying the lending institution the full amount of the unpaid principal, plus accrued interest.
- **Interest Subsidy:** By paying interest owed to lenders on Canada student loans, the Government of Canada permits borrowers to defer payments until they have completed their studies when they can more easily afford to make such payments. All interest is paid on Canada student loans while borrowers are enrolled in full-time studies and, in the case of loans negotiated prior to August 1, 1993, for six months after the completion of studies.
- **Alternative Payment:** A province or territory, which chooses not to participate in the CSLP, but rather to operate its own student assistance program, is entitled to an alternative payment to assist in paying the cost of operating a similar program. Quebec and the Northwest Territories were eligible for such payments and received \$72.8 million in the 1993-94 fiscal year (see Figure 18).
- **Collection Costs:** Once a claim has been paid by the Government, the Education Support/Student Assistance Branch takes responsibility for collecting from the borrower. This usually involves sending the loan to a collection agency under contract with the Government. If a borrower refuses to repay the loan, the Department of Justice becomes involved and legal action may result. In addition, income tax refunds may be set-off as payment toward defaulted loans.
- **Interest Relief:** Assistance may be provided to cover loan interest for borrowers who have difficulty repaying their loans. Under the Interest Relief Plan, the Government of Canada pays interest on behalf of borrowers for three-month periods, for a maximum of 18 months. During that time, borrowers are not required to make payments on the principal of the loan.

- **Loans Forgiven:** Pursuant to the *Canada Student Loans Act* and the *Canada Student Financial Assistance Act*, the Government pays the lending institution, under the terms of the repayment guarantee, the full amount of the unpaid principal plus accrued interest in the event of the death of the borrower or if the borrower becomes permanently disabled and cannot repay the loan without undue hardship. These loans are then forgiven.
- **Risk Premium:** Subject to the provisions of the contract with lender(s), the Education Support/Student Assistance Branch will pay to the lender(s) a risk premium based on the value of loans consolidated for repayment in that year.

Statutory expenditures for CSLP in 1993-94 totalled \$499.2 million. Statutory expenditures in 1994-95 are expected to increase by \$5.7 million or 1.1% over 1993-94, for a total of \$504.9 million (see Figure 18). This increase can be attributed to the projected increases of \$2.6 million in collection costs on default loans; \$2 million in interest relief paid to lenders; \$18.9 million in claims paid for defaulted loans; \$0.3 million in loans forgiven; \$20 million in alternative payments; and possibly \$1.0 million for the risk premium if the new financing arrangements begin prior to March 31, 1995. The total statutory increase is off-set in part by the projected decrease of \$39.1 million in interest subsidy to lenders.

Figure 18: Statutory Expenditures for the Canada Student Loans Program for the Following Fiscal Years¹

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94	Actual 1992-93
Claims paid	220,702	170,099	151,213	175,783
Interest subsidy	156,893	191,016	230,096	195,126
Alternative payments to Quebec and Northwest Territories	86,700	92,832	72,842	86,697
Collection costs	25,705	24,905	22,312	23,366
Interest relief	21,500	20,500	18,479	13,494
Loans forgiven	4,700	4,500	4,249	4,021
Risk premium	5,000	1,000	n/a	n/a
Total statutory expenditures	521,200	504,852	499,191	498,487
Number of full-time and part-time students assisted ²	310,000	330,000	324,327 ³	298,299
Number of claims paid	38,815	30,307	28,143	34,048

1. April 1 to March 31.

2. These figures correspond to loan years which begin August 1 and end July 31.

3. Preliminary figure.

n/a: not applicable

A program of Special Opportunity Grants will be implemented in fiscal year 1994-95 for students with permanent disabilities in order to meet disability-related educational expenses.

As indicated in Figure 19, recoveries from collection agencies, legal agents, and set-offs of income tax refunds will increase by \$10.5 million in fiscal year 1994-95. The guarantee fees were eliminated as of August 1, 1993. Consequently, no revenue from this source was identified in fiscal year 1994-95.

Figure 19: Revenues from Recoveries and Guarantee Fees for the Following Fiscal Years*

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94	Actual 1992-93
Recoveries by collection Agencies, legal agents and ES/SAB	128,906	117,187	107,699	99,791
Set-offs of income tax refunds	19,300	19,700	18,670	23,013
Total - Recoveries	148,206	136,887	126,369	122,804
Guarantee fees	n/a	n/a	3,162	25,461
Total Revenues	148,206	136,887	129,531	148,265

* April 1 to March 31.

n/a: Not applicable.

From the inception of the CSLP in 1964 to March 31, 1994, some 2.2 million full-time students negotiated guaranteed loans for a total value of \$9.6 billion. As of March 31, 1994, outstanding loan guarantees equalled \$4.1 billion, of which, \$2.2 billion were loans to students still in school (Class A), and \$1.9 billion were loans being repaid directly to lenders by borrowers (Class B). Under the guarantee provisions of the *Canada Student Loans Act*, \$1.6 billion in loans have been claimed by lenders from the Government of Canada, of which \$0.7 billion had been recovered (see Figure 20).

Figure 20: Financial Indicators for Following Fiscal Years¹

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94	Actual 1992-93
Loans Guaranteed				
Value of loans guaranteed since inception (principal only)	11,798,055	10,749,055	9,633,055	8,579,288 ²
Outstanding Loan Guarantees				
Loans to students in school (Class A)	1,679,866	2,239,822	2,217,643	1,941,172
Loans to borrowers in repayment to lenders (Class B)	2,008,477	2,015,015	1,905,897	1,731,842
Total year-end contingent liability (principal and costs)	3,688,343	4,254,837	4,123,540	3,673,014
Claims Paid				
Claims paid since inception	1,978,601	1,757,899	1,587,800	1,436,587
Loans forgiven since inception	34,035	29,335	24,835	20,585
Total claims paid since inception (principal and costs)	2,012,636	1,787,234	1,612,635	1,457,172
Recoveries on Claims Paid				
Recoveries since inception (principal and costs)	867,551	756,397	653,731	541,696

1. April 1 to March 31.

2. Figures for loan year 1992-93 have been updated as a result of additional documents having been processed in loan 1993-94, for 1992-93 and previous years.

Figure 21 indicates the value of accounts receivable as of March 31 of each of the following fiscal years for claims paid to lenders under the guarantee provisions of the *Canada Student Loans Act* and which are currently being recovered by the Government of Canada.

Figure 21: Accounts Receivable for Following Fiscal Years*

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94	Actual 1992-93
Opening balance (principal, cost and interest)	1,302,083	1,183,712	1,077,650	964,976
Claims paid on defaulted loans	220,702	170,099	151,213	175,783
Accrued interest during fiscal year	82,716	110,159	81,218	75,121
Recoveries	(148,206)	(136,887)	(126,369)	(122,805)
Write-offs	(25,000)	(25,000)	-	(15,425)
Closing balance	1,432,295	1,302,083	1,183,712	1,077,650

* April 1 to March 31.

Figure 22: Aging of Accounts Receivable* as of March 31, 1994

(thousands of dollars)										
0-1 year	%	1-3 years	%	3-5 years	%	5-8 years	%	8 years & over	%	Total
144,848	12.2	284,914	24.1	261,469	22.1	289,672	24.5	202,809	17.1	1,183,712

* Principal, cost and interest.

Information on the Program (Loan Year): The Education Support/Student Assistance Branch calculates the various applicable interest rates before the start of the loan year (August 1 to July 31), in accordance with sections 13, 14 and 15 of the *Canada Student Loans Regulations*. The interest rate payable by Canada Student Loans recipients who are repaying their loans is called the student rate. The rates paid by the Government of Canada to lenders, while the student is in full-time studies, are the Minister's rate for new loans, and the mixed rate is paid on loans negotiated in previous loan years.

Both the Minister's and the student rates are determined by a formula specified in the *Canada Student Loans Regulations* and are set each year on August 1, the first day of the loan year. The rates are based on the average yields of Government of Canada bonds over the six months prior to August 1, plus 1% for administration costs borne by lenders.

To determine the rate payable by borrowers (the student rate) during any loan year, only yields from Government of Canada bonds maturing in 5 to 10 years are included. The maximum rate payable by the former student is the rate in effect at the time the repayment agreement is made. The rate paid by the Government of Canada to lenders, called the Minister's rate, is set by including in the calculation yields from Government of Canada bonds maturing in 1 to 5 years. In addition, there is a mixed rate, which is paid by the Government of Canada on loans from previous years. This rate is a weighted average of previous Minister's rates.

Figure 23 shows the various interest rates in effect for each loan year.

Figure 23: Interest Rates for Canada Student Loans 1991-92 to 1994-95¹

Percentage	Actual 1994-95	Actual 1993-94	Actual 1992-93	Actual 1991-92
Minister's rate ²	8.125	7.500	8.500	10.500
Mixed rate ³	9.375	9.750	11.125	12.000
Student rate	9.000	8.625	9.500	10.625

1. August 1 to July 31.

2. On the loans granted during the current year.

3. On the loans granted prior to the current year.

New arrangements with the lender(s) will enable borrowers to choose between floating or fixed rates of interest when consolidating their loans. The Government will continue to provide a full interest subsidy while students are in full-time studies.

During the 1993-94 loan year, some 91,435 applications for initial benefits or extensions of interest relief benefits were processed. Interest relief was granted to 44,715 of the 51,962 borrowers submitting applications. For the 1993-94 fiscal year, the total number of borrowers benefiting from this interest relief increased by 5,241 or 13.3% over 1992-93. The value of interest relief payments made to lenders increased by \$1.3 million or 9.2%, as indicated in Figure 24.

Beginning in 1994-95, interest relief is being expanded to include low-income borrowers.

Figure 24: Interest Relief Statistics for the Following Loan Years*

	Preliminary Estimates 1993-94	Actual 1992-93	Actual 1991-92	Actual 1990-91
Number of Applications				
Processed	91,435	81,195	61,034	49,078
Accepted	81,921	71,976	53,560	42,321
Number of Borrowers				
Processed	51,962	46,682	36,794	31,416
Accepted	44,715	39,474	30,660	25,822
Value of accepted interest relief (thousands of dollars)	15,922	14,578	11,585	9,116

* August 1 to July 31.

Figure 25 shows the percentage of full-time university students from each participating province who received Canada student loans. In addition to university students, persons attending community colleges, technical and professional schools, nursing schools, teachers' colleges and private vocational schools are eligible for the Canada Student Loans Program. It should be noted that 3,609 students from the participating provinces attending university in Quebec also received Canada student loans.

Figure 25: Percentage of Full-Time University Students by Province in Receipt of Canada Student Loans for the Following Loan Years¹

(percentage)	Preliminary Estimate 1993-94	Actual 1992-93 ²	Actual 1991-92 ²	Actual 1990-91 ²
Newfoundland	54	54	56	61
Prince Edward Island	45	46	48	48
Nova Scotia	38	40	43	45
New Brunswick	44	47	45	48
Quebec ³	3	2	2	2
Ontario	34	30	29	25
Manitoba	37	38	37	36
Saskatchewan	40	42	40	40
Alberta	32	32	31	34
British Columbia	32	32	33	33
Canada	28	26	26	25

1. August 1 to July 31.

2. Loan years 1990-91, 1991-92 and 1992-93 have been updated as a result of additional documents being processed in loan years 1991-92, 1992-93 and 1993-94.

3. The province of Quebec does not participate in the Canada Student Loans Program.

During the 1993-94 loan year, full-time students could receive up to \$105 per week for the period of studies. Part-time students were eligible for loans up to a total outstanding principal of \$2,500 per year.

As of August 1, 1994, the loan limit for a student in full-time studies was increased from \$105 to \$165 per week. The ceiling on part-time loans was increased from \$2,500 to \$4,000 per year.

In the 1993-94 loan year, 387,722 loan certificates were authorized for 321,935 full-time students (see Figure 26). Of these certificates, 357,471 were negotiated by 303,659 students (some provinces issue more than one certificate per student) for a total value of \$1 billion (see Figure 27).

Figure 26 shows the assistance provided during the 1993-94 loan year by number of students and value of certificates issued. The number of full-time students for whom certificates were authorized in the 1993-94 loan year increased by 25,904 or 8.8% from the 1992-93 figure, and the total value of the certificates issued rose by \$177.7 million. The number of certificates issued for part-time students increased by 124 and the corresponding dollar amount was up \$0.3 million.

Figure 26: Value of Loan Certificates Issued by the Number of Students Awarded Canada Student Loans for the Following Loan Years¹

	Preliminary Estimates 1993-94		Actual 1992-93 ²		Actual 1991-92 ²		Actual 1990-91 ²	
	Value of Loan (\$000)	No. of Students	Value of Loan (\$000)	No. of Students	Value of Loan (\$000)	No. of Students	Value of Loan (\$000)	No. of Students
Full-time								
Newfoundland	41,984	12,832	36,613	11,886	37,494	13,545	39,933	14,837
Prince Edward Island	6,834	2,293	6,628	2,296	6,275	2,578	6,288	2,618
Nova Scotia	47,589	15,019	44,664	14,518	46,492	15,931	44,954	16,414
New Brunswick	49,165	14,249	49,534	14,604	45,106	14,954	41,667	14,535
Ontario	568,001	167,427	413,300	145,374	370,147	138,723	250,390	112,596
Manitoba	39,561	11,478	42,181	12,324	40,206	12,355	39,880	12,706
Saskatchewan	56,305	16,133	59,369	17,084	54,245	16,888	51,504	17,396
Alberta	141,249	41,533	132,813	39,887	124,239	39,669	125,352	42,394
British Columbia	145,599	40,591	133,403	37,658	126,240	38,454	108,847	36,933
Yukon	1,244	380	1,297	400	1,175	455	912	363
Total	1,097,531	321,935	919,802	296,031	851,619	293,552	709,727	270,792
Part-time								
	4,891	2,392	4,563	2,268	2,537	1,461	2,444	1,433
Grand total	1,102,422	324,327	924,365	298,299	854,156	295,013	712,171	272,225

1. August 1 to July 31.

2. Loan years 1990-91, 1991-92, 1992-93 have been updated as a result of additional documents being processed in loan years 1991-92, 1992-93 and 1993-94.

In the 1993-94 loan year, Canada student loans were negotiated by 303,659 full-time students compared with 281,312 in loan year 1992-93, an increase of 22,347 or 7.9%. The total value of loans negotiated by full-time students in 1993-94 was \$159.6 million or 18.9% higher than in 1992-93, while loans to part-time students increased by \$0.5 million or 17.9%. The average value of loans negotiated by full-time students was 10.1% higher, increasing from \$3,010 in 1992-93 to \$3,314 in 1993-94. The average loan to a part-time student was up 6.7% from \$1,991 in 1992-93 to \$2,124 in 1993-94 (see Figure 27).

Figure 27: Value of Loans Negotiated and the Number of Students Who Negotiated a Loan for the Following Loan Years¹

	Preliminary Estimate 1993-94		Actual 1992-93 ²		Actual 1991-92 ²		Actual 1990-91 ²	
	Value of Loan (\$000)	No. of Students	Value of Loan (\$000)	No. of Students	Value of Loan (\$000)	No. of Students	Value of Loan (\$000)	No. of Students
Full-time								
Newfoundland	36,651	11,894	35,851	11,740	34,188	12,132	36,366	12,960
Prince Edward Island	6,334	2,125	6,394	2,211	6,092	2,399	6,127	2,451
Nova Scotia	44,614	14,070	42,926	13,905	44,927	14,674	43,556	14,957
New Brunswick	42,419	12,597	42,433	13,427	41,688	13,472	39,242	13,040
Ontario	542,803	161,266	395,655	139,299	351,182	128,270	238,070	100,623
Manitoba	38,122	11,118	35,323	12,066	38,813	11,707	38,834	11,801
Saskatchewan	53,382	15,431	56,343	16,280	52,297	15,480	48,588	15,306
Alberta	123,534	37,897	117,876	36,649	112,219	35,513	114,099	37,193
British Columbia	117,680	36,896	113,056	35,350	114,872	34,292	100,129	31,911
Yukon	722	365	784	385	934	366	833	301
Total	1,006,261	303,659	846,641	281,312	797,212	268,305	665,844	240,543
Part-time	3,004	1,414	2,548	1,280	1,262	757	1,358	803
Grand total	1,009,265	305,073	849,189	282,592	798,474	269,062	667,202	241,346
Average value of loans negotiated (\$):								
- Full-time	3,314		3,010		2,971		2,768	
- Part-time	2,124		1,991		1,667		1,691	

1. August 1 to July 31.

2. Loan Years 1990-91, 1991-92 and 1992-93 have been updated as a result of additional documents being processed in Loan Years 1991-92, 1992-93 and 1993-94.

Full-time students aged 25 and over represented 30% of all persons receiving Canada student loans in 1993-94, compared with 29.4% in 1992-93 as indicated in Figure 28.

In the 1993-94 loan year, the number of Canada student loans awarded to full-time students at universities, community colleges and private training institutions increased by 6.3%, 11.5% and 8.4%, respectively, while the number of loans to students attending other institutions declined by 23.7%. Over the last four years, the percentages of students attending these three major types of institutions have been almost constant: 55% for universities, 33% for colleges, and 11% for private training institutions as indicated in Figure 28.

The "Indebtedness" section of Figure 28 details the average indebtedness of full-time students for loan years 1990-91 to 1993-94. In 1993-94, 17% of full-time students owed more than \$10,000.

In recent years, the number of women negotiating Canada student loans has exceeded the number of men as indicated in Figure 28. In 1993-94, 54% of those negotiating loans were women. This percentage is comparable with 1990-91 when 55% of recipients were women. Currently women represent over one half of all students at Canadian post-secondary institutions. However at the doctoral level, only one third of the students are women and women remain under-represented in certain fields such as sciences and engineering. Special Opportunity Grants for women pursuing certain doctoral studies will be established in 1995-96 to increase the representation of women in Ph. D. programs.

Figure 28: Distribution of Full-Time Student Loans Negotiated by Age Group, Institution Type, Indebtedness and Gender for the Following Loan Years¹

	Preliminary Estimate 1993-94		Actual 1992-93 ²		Actual 1991-92 ²		Actual 1990-91 ²	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Loans Negotiated by Age Group								
Under 25	212,774	70	198,676	71	190,851	71	171,647	71
25-29 Years	49,664	16	46,301	16	44,160	17	39,794	17
30-34 Years	20,626	7	18,432	7	17,121	6	15,141	6
35 & Over	20,595	7	17,903	6	16,173	6	13,961	6
Total	303,659	100	281,312	100	268,305	100	240,543	100
Loans Negotiated by Institution Type								
Universities	164,526	54	154,771	55	149,194	56	135,545	56
Colleges/Institutes	104,684	34	93,899	33	86,923	32	75,253	31
Private	32,203	11	29,697	11	28,856	11	26,201	11
Other	2,246	1	2,945	1	3,332	1	3,544	2
Total	303,659	100	281,312	100	268,305	100	240,543	100
Indebtedness								
Less than \$5,000	157,221	52	159,987	57	155,959	58	139,082	58
\$5,000-\$10,000	93,749	31	78,439	28	69,847	26	61,898	26
\$10,000-\$15,000	37,595	12	30,084	11	28,681	11	26,606	11
Over \$15,000	15,094	5	12,802	4	13,818	5	12,957	5
Total	303,659	100	281,312	100	268,305	100	240,543	100
Loans Negotiated by Gender								
Female	165,329	54	151,853	54	146,677	55	133,458	55
Male	138,330	46	129,459	46	121,628	45	107,085	45
Total	303,659	100	281,312	100	268,305	100	240,543	100

1. August 1 to July 31.
2. Loan years 1990-91, 1991-92 and 1992-93 have been updated as a result of additional documents being processed in loan years 1991-92, 1992-93 and 1993-94.

Almost 95% of Canada student loans were made by banks in 1993-94 with the balance being made by other lending institutions such as Caisse Populaires and Credit Unions.

Figure 29: Distribution of Full-Time Student Loans Negotiated by Lending Institution for the Following Loan Years¹

(thousands of dollars)	Preliminary Estimate 1993-94		Actual 1992-93 ²		Actual 1991-92 ²		Actual 1990-91 ²	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
Bank of Montreal	146,446	14	119,201	14	116,824	15	99,334	15
Bank of Nova Scotia	136,552	14	111,909	13	103,289	13	88,319	13
Royal Bank of Canada	299,950	30	255,559	30	244,796	31	201,718	30
Toronto Dominion Bank	126,772	13	96,746	12	93,882	12	77,736	12
Canadian Imperial Bank of Commerce	231,016	23	187,390	22	182,960	23	150,192	22
Other banks	11,421	1	10,667	1	11,612	1	10,823	2
Total	952,157	95	781,472	92	753,363	95	628,122	94
Other lending institutions	54,104	5	65,169	8	43,849	5	37,722	6
Grand total	1,006,261	100	846,641	100	797,212	100	665,844	100

1. August 1 to July 31.

2. Loan years 1990-91, 1991-92 and 1992-93 have been updated as a result of additional documents being processed in loan years 1991-92, 1992-93 and 1993-94.

In the 1993-94 loan year, the Student Assistance Branch reimbursed lenders' claims for 30,895 defaulted loans. As shown in Figure 30, the average value of these defaulted loans was \$5,655, and 63.6% of all defaults occurred on loans of less than \$5,000.

Figure 30: Distribution of Claims Paid for the Following Loan Years*

	Preliminary Estimate 1993-94		Actual 1992-93		Actual 1991-92		Actual 1990-91	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Less than \$2,500	7,635	24.7	8,180	28.1	10,938	32.9	10,295	33.4
\$2,500 to \$5,000	12,025	38.9	10,642	36.6	11,654	35.1	10,865	35.3
\$5,000 to \$10,000	6,710	21.7	6,250	21.5	6,670	20.1	6,180	20.1
More than \$10,000	4,525	14.7	4,007	13.8	3,967	11.9	3,456	11.2
Total	30,895	100.0	29,079	100.0	33,229	100.0	30,796	100.0
Average value of claims paid (\$)	5,655		5,402		5,043		4,838	

* August 1 to July 31.

C. Social Development

Objectives

The objectives of this activity are to improve the economic integration and effective participation of persons with disabilities; to increase awareness and participation of all Canadians in the area of literacy; and to improve the relevance of applied social research.

Description

The Social Development activity provides grants and contributions in support of the above objective. Project funding is provided to non-government and community organisations; to universities, social planning councils and social research organisations, and to other levels of government, the private sector and labour organisations for partnership initiatives. Funding is also provided to support the core operations of national voluntary social service organisations.

Program planning, coordination, technical information, support and coordination are provided to the Social Development and Education Group, the public, client groups and organizations to increase awareness of and facilitate collective action on issues related to social services, disabled persons and literacy.

This activity comprises three components with the following objectives:

- **Literacy Secretariat:** provide financial support to literacy organizations, non-literacy organizations, business groups and labour organizations at the national level in partnership with provincial and territorial governments.
- **Disabled Persons Secretariat:** provide grants to support the core operations of national voluntary social service organizations and provide contributions to support the implementation of innovative projects on the integration of disabled persons.
- **The National Welfare Grants (reporting to the Program Planning and Coordination Branch):** sponsor social service research and applied research; fund, through contributions to universities, social planning councils and social research organizations, the study of social development issues and strengthen the capacity of national voluntary social service organizations.

Financial Summaries

The Social Development activity accounts for less than 1% of the 1995-96 Social Development and Education Program financial requirements and 24% of the total full-time equivalents. It accounts for less than 1% of the grants and contributions of the Program.

Figure 31: Activity Resource Summary*

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Literacy	24,300	24,100	20,127
Disabled Persons Participation	11,946	11,710	7,063
National Welfare Grants	4,775	6,262	5,683
Membership fees in international organizations	177	177	177
Operating expenditures	9,068	11,742	10,195
Activity expenditures	50,266	53,991	43,245
Human resources (FTE)	89	120	114

* Financial summaries have been modified to reflect the transfer of the Women's Program to the Status of Women (SWC) (see pages 25 to 27 of the SWC Part III).

Explanation of 1995-96 Estimates: The financial requirements for 1995-96 are \$3.7 million or 7% lower than the 1994-95 forecast. The decrease is primarily due to:

(\$ millions)

- a decrease in the funding for National Welfare Grants; (1.5)
- a decrease in operating expenditures due to budget reductions (2.6)
- increases in the Disabled Persons Participation and the Literacy programs. 0.4

Explanation of 1994-95 Forecast: The 1994-95 forecast is \$2 million or 4% higher than the 1994-95 restated Main Estimates. The difference is mainly due to \$1.8 million in additional funding received from The Atlantic Groundfish Strategy (TAGS).

Figure 32: 1993-94 Financial Performance

(thousands of dollars)	1993-94		
	Actual	Main Estimates	Change
Social Development	43,245	46,392	(3,147)
Human resources (FTE)	114	121	(7)

Explanation of change: The 1993-94 actuals is \$3.1 million or 7% lower than the 1993-94 restated Main Estimates. The difference is due to reduced requirements for grants and contributions in this activity.

Performance Information and Resource Justification

National Literacy Secretariat: The National Literacy Secretariat develops innovative partnerships to involve voluntary and national organizations, governments, business and labour in a national effort to make Canada a more literate society. The program has two main objectives: to promote a variety of opportunities for people to improve their reading and writing skills and to make Canada's social, economic and political life more accessible to people with weak literacy skills. The program has three components: funding joint federal-provincial-territorial projects, funding national projects by voluntary and non-governmental organizations, and providing coordination and liaison through the National Literacy Secretariat.

In 1995-96, this sub-activity will continue to emphasize the links between literacy and lifelong learning, taking advantage of the opportunities afforded by the government reorganization. It will continue to work in partnership with the provinces, territories, voluntary organizations, business and labour. It will also maintain its efforts to support innovation and to ensure that the results of projects are shared among all those who have an interest in the literacy issue.

In 1994-95, the National Literacy Secretariat assumed responsibility for two additional program components: the Literacy Corps and the literacy component of The Atlantic Groundfish Strategy (TAGS). The Literacy Corps is designed to provide training for literacy tutors who work directly with youth under the age of 25 years. TAGS provides literacy opportunities for adults in each of the five provinces identified as TAGS program recipients and operates within the context of the Literacy Secretariat program guidelines.

Finally, in 1994-95, the program is expected to fund more than 300 joint federal-provincial-territorial projects, with emphasis on projects that could be adapted for use in other regions. The national funding component supported over 150 projects sponsored by the voluntary sector, business and labour, including other community agencies involved in literacy projects. The National Literacy Program continued to provide support, on a matching basis, to programs or activities undertaken by national literacy groups including Movement for Canadian Literacy, la Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français, Laubach Literacy and Frontier College.

The program provides funding for five types of activities: public awareness, coordination and information sharing, access and outreach, learning materials and research.

Figure 33: Literacy - Grants and Contributions

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94	Actual 1992-93
Public awareness	6,456	6,426	2,242	3,411
Coordination and information sharing	6,026	5,976	4,446	4,322
Access and outreach	3,676	3,576	5,294	5,059
Learning materials	5,266	5,256	5,005	4,727
Research	2,876	2,866	2,128	2,744
Total	24,300	24,100	19,115 *	20,263

* Excludes \$1.0 million transferred from the Employment Program for the Literacy Corps.

Status of Disabled Persons Secretariat: The Status of Disabled Persons Secretariat is responsible for coordinating the federal government's five year, \$158 million National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities (NSIPD) and for managing the Disabled Persons Participation Program (DPPP).

The objectives of the NSIPD are equal access, effective participation and economic integration of disabled persons. Activities supported through this initiative focus on such key areas as transportation, employment, housing, access to information and deinstitutionalization. With 1995-96 being the final year of the Strategy, an evaluation of activities was initiated in 1994-95 by the Secretariat. This evaluation will be completed in 1995-96 with the results being used to determine the viability of either terminating, extending or renewing such a strategy.

The DPPP was created in April 1994, following the restructuring of the former departments of Health and Welfare and Secretary of State. DPPP is the amalgamation of three programs: the Ability Program, the Workers With Disabilities Fund and the Disabled Persons Participation Program. The program addresses issues in six priority areas: employment, community participation, independent living, workers with disabilities, children and youth, family violence.

The DPPP provides financial support and technical assistance to organizations to identify barriers to community participation and propose actions for their removal. To achieve this, the program administers two funds: the Disability Organization Fund and the Partnership Fund. By supporting projects undertaken by disability organizations, the Disability Organization Fund supports the development of a "consumer" base of expertise. The Partnership Fund was established to facilitate direct interaction between groups of persons with disabilities and mainstream decision makers such as business and professional associations, labour and others. Projects funded in 1994-95 include a partnership between the Canadian Paraplegic Association and the Hotel Association of Canada to assist hotels across the country in becoming accessible to clients with disabilities; a partnership between the National Educational Association of Disabled Students (NEADS) and various post-secondary stakeholders to develop training materials for faculty and administrators on how to accommodate students with disabilities in Canadian colleges and universities.

The DPPP also provided support for over 20 national and regional organizations of persons with disabilities to participate in the social security reform. Funding was made available to allow these groups an opportunity to make recommendations to the federal government about concerns specific to persons with disabilities within the scope of the reform.

In addition, the DPPP provided support for the seventh annual National Access Awareness Week (NAAW) held May 29 - June 4, 1994. This program encourages Canadians to take practical action to eliminate the barriers faced by persons with disabilities in the areas of transportation, housing, employment, recreation, and education. Major participants include governments at the federal, provincial, and local levels, 12 provincial organizing committees, professional and voluntary organizations, several corporate sponsors, and over a thousand communities coast to coast.

In 1995-96, the Disabled Persons Participation Program will continue to emphasize project funding in its six priority areas and will begin emphasizing activities that relate directly to the social security reform priorities of employment, learning and security. The program will also maintain ongoing communications with program stakeholder groups, including organizations of persons with disabilities, business, labour, and other professional associations. As the social security reform process begins its implementation phase, DPPP project funding will help ensure that the requirements of persons with disabilities are included.

Figure 34: Disabled Persons Participation Program

	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94	Actual 1992-93
Transfer payments (thousands of dollars)	11,946	11,710	7,063	6,884
Number of grants and contributions	400	375	375	325

National Welfare Grants: National Welfare Grants' (NWG) role as a national social research and development program addressing current and emerging program, policy and service delivery issues from a social and economic perspective situates it to contribute to the mandate of the new Department. The program continues to work toward improving the practical knowledge and resource base on social development issues, strengthening the capacity of research networks and national voluntary social service organizations, and providing expertise to a range of government and non-government organizations in support of their efforts to develop and implement social policies, programs and services. Current research activities focus on the following priority areas: community economic development; child and family poverty; social services affecting immigrants and refugees; macro structural social and economic trends and issues; and social services affecting Aboriginal peoples.

During 1994-95, the National Welfare Grants provided \$1.95 million in core funding and \$250,000 in developmental funding to 25 national voluntary organizations. The program also:

- developed, implemented and managed the Intervenor Funding Initiative to support the participation of non-profit groups in public consultations on Social Security Reform;
- commissioned the Conference Board of Canada to examine the extent of involvement by the corporate sector in community economic development. Results are expected in 1995;
- supported the NWG National Research and Policy Symposium, "New Directions in the Child Welfare System," May 1994.

Figure 35: National Welfare Grants

	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Grants			
New grants	1	0	
Continuing grants	23	23	25
Average award	\$78,000	\$86,000	\$106,000
Total (\$000s)	\$2,235	\$2,621	\$2,655
Contributions			
New projects	30	70	24
Continuing projects	32	49	71
Average award	\$40,000	\$25,000	\$42,200
Completed projects		45	47
Total (\$000s)	\$2,540	\$3,641	\$3,028

Program Evaluation

National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities (NSIPD): In 1995-96, the Status of Disabled Persons Secretariat will complete the summative evaluation of the National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities. Each department participating in the National Strategy is responsible for evaluating its own components. The Secretariat will use these evaluations in completing the summative evaluation.

D. Strategic Initiatives

Objectives

The objectives of Strategic Initiatives activity are to test innovative and cost effective ways of addressing areas such as employment, training, income support and services; to provide opportunities for program coherence and integration to reduce jurisdictional and structural barriers between the labour market, training, education and income security; to help people develop the skills they need to find, keep and create jobs; and to better serve those Canadians unable to support themselves through employment.

Description

The Strategic Initiatives Program, announced in the 1994 Budget, implements new initiatives that contribute to the renewal and revitalization of Canada's social security system by pointing out strategic directions for change and mobilizing support; tests new ways to make social programs more oriented toward jobs and responsive to client needs; and produces information on which to base future policy development.

The program provides the federal government with sufficient flexibility to be responsive to regional realities while supporting the social security reform process on a national basis in the areas of employment, education and training and income security. The main thrusts of Strategic Initiatives are:

- to address the needs of children and families by enhancing nurturing, support and care provisions with particular emphasis on children in poverty, the working poor and low income lone-parent families, and those receiving social assistance;
- to support youth who are pursuing their studies or making the school to work transition through a range of counselling, education, training, community services and work options with financial assistance appropriate to life stage, family responsibilities and personal and employment circumstances;
- to enable working age adults who are at risk of long-term dependency to attain their maximum potential as productive members of society by providing appropriate financial assistance and services and interventions such as counselling, education, literacy and basic skill training and work experience based on individual needs;
- to ensure that persons who experience barriers to employment and full participation in community living, such as persons with disabilities, Aboriginal peoples, women, members of visible minority groups and older displaced workers, can achieve equality, independence and full participation; and
- to demonstrate ways of reducing reliance on government assistance by removing disincentives to employment and training and by increasing incentives to participate in meaningful opportunities that result in long-term attachment to the labour market and a better education.

Financial Summaries

The Strategic Initiatives activity accounts for 1% of the Social Development and Education Program financial requirements and 13% of the total full time equivalents. It accounts for 1% of the grants and contributions.

Figure 36: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Transfer payments	115,500	62,500	-
Operating expenditures	7,290	12,500	-
Activity expenditures	122,790	75,000	-
Human resources (FTE)*	50	80	-

* See Figure 38 for additional information on FTE.

Explanation of the 1995-96 Estimates: The Strategic Initiatives activity was established pursuant to the February 1994 Budget. Planned expenditures in 1995-96 and subsequent years are about half the \$800 million announced in the 1994 Budget, as a contribution to deficit reduction. The forecasted expenditures for 1994-95 were funded internally and represent the initial projects approved under this new initiative.

Performance Information and Resource Justification

In 1994-95, Human Resource Development Canada reallocated significant resources to support Strategic Initiatives.

Strategic Initiatives projects are funded on their merit and ability to contribute to the objectives of social security reform. Although funding is not allocated on a provincial or territorial basis, regional needs and demands are prime considerations in order to ensure that the distribution of funds among regions is fair and equitable.

In Newfoundland, Transitions is testing innovative approaches to helping an estimated 5,300 students, recent graduates and unemployed individuals access education and work. The project's three components, the Student Work and Service Program (SWASP), the Graduate Employment/Self-Employment Program, and the Strategic Employment Opportunities Program, support new ways to do business within learning and employment programs. An innovative feature of the SWASP component includes offering tuition vouchers that are redeemable in any post-secondary institution across Canada.

Two projects have been developed with Prince Edward Island. Ready to Learn is enhancing access to learning for 120 young adults on social assistance and unemployment insurance who have not been able to attend traditional educational institutions. The initiative is testing new approaches to literacy training, linking community-based training to academic

upgrading and institutional training. This involves a three-step process, with clients moving from communities, to regional areas, and then to urban centres. By exploring a new approach more responsive to individual needs, the project is exploring a possible new policy direction in the area of learning.

Strategic Initiatives also seek to remove barriers to the full participation of persons with disabilities in Canadian social and economic life. In P.E.I., Choice and Opportunity will help some 2,000 individuals with an intellectual disability to make decisions about how they want to receive support and services. It will assist families, agencies and community organizations to integrate these persons, as well as attempt to streamline existing programs and delivery mechanisms. With a vision of full inclusion and participation of Canadians with disabilities in the life of their communities, the project is all about opportunity and empowerment.

In Nova Scotia, two projects are helping over 4,000 young people acquire the skills they need to access the world of work. The Compass project includes an option giving 1,100 youth on social assistance an opportunity for work experience with private sector or non-profit employers. Success Nova Scotia 2000 is helping 3,000 youth make the transition to work in emerging and expanding industries with the active support of employers. Its multi-faceted approach gives young people the necessary tools to enter and remain in the job market, decreasing their reliance on social security.

In New Brunswick, NB Job Corps is giving 1,000 older displaced workers the opportunity to do meaningful work in areas such as silviculture, upgrading of tourist facilities, forestry development, library automation and environmental projects. The initiative gives people the opportunity to apply their skills to the benefit of their communities while receiving an assured level of income.

In Ontario, jobLink seeks to help individuals on social assistance access a broad range of supports and programs provided by federal, provincial and community-based organizations. It includes support for 10 to 12 pilot resource centres. These are single-window services where both levels of government work with community agencies to help people who receive social assistance develop individualized back-to-work plans. By using advanced technology, front-line workers will be able to provide up-to-date information on training, education, and job opportunities available in the community. As well, these centres will provide comprehensive information on services for clients who need specialized assistance.

In Alberta, the Integrated Training Centres for Youth are giving 440 Albertans who are no longer in school customized counselling, training and work experience to help them make a successful transition to the world of work. Three community-based centres will provide individualized interventions to meet both clients' and employers' needs.

In Manitoba, Taking Charge! is seeking to help 4,000 sole parents find employment and build careers. It offers a single-window range of services including pre-employment orientation, basic skills, skills training, internships, job links, self-employment opportunities, counselling and child care. The program design was based on consultations with single parents, service providers

and employers. Single mothers who have been successful in finding work will serve as mentors to help participants set their own goals and personalized action plans.

Another initiative directly concerned with families and children is the B.C. Improved Access to Child Care project. It is designed to support parents who are working, seeking employment or engaged in training. The project is part of a comprehensive plan to ensure that parents have access to affordable, inclusive and quality child care in partnership with other families, child care providers and communities.

In the Northwest Territories, Investing in People is providing specialized career planning, counselling, career and employment development, life skills, and on-the-job experience for primarily Dene, Métis and Inuit populations. Community-based sponsors, including land-claims groups, Arctic College, community governments, hunter/trapper associations and private sector employers, are developing and testing new models to train individuals in remote northern communities who receive social assistance. These projects link traditional with modern wage economies in northern territorial and provincial settings.

In British Columbia, four pilots projects have been launched to provide people on social assistance or unemployment insurance with the tools they need to get and keep jobs. One pilot will help identify emerging requirements for labour market information at the community level. It will determine the need for specific products and services, establish standards for their development and dissemination, and test different community-level delivery mechanisms.

Community Skills Centres will help communities to identify local training needs. They will also provide training in practical and innovative programs to ensure that the local work force keeps pace with new and emerging labour market opportunities. The Quick Response Training and Adjustment project will support workers and their families in communities experiencing sudden job loss and restructuring. It will meet market training demand quickly by providing short-term, part-time training relevant to the needs of the labour market as identified by local employers and community partners.

Finally, the Assessment, Counselling and Referral project aims to enhance and improve assessment tools while providing comprehensive support and career planning at the community level for people receiving income assistance. The project will help these individuals develop realistic and achievable training and employment goals. This will be done through specially designed group assessment pilots that will be accessible to people with different needs, including those with limited literacy and English skills.

These innovative projects will allow the Government and its partners to overcome the barriers that currently exist between programs and jurisdictions. The continued monitoring and evaluation framework will provide regular progress reports that will help partners assess project outcomes and support joint management decisions regarding what needs to be done in order to improve the initiative, its impact on the clientele and its contribution to the broad social security reform.

Section III

Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 37: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Personnel			
Salaries and wages	17,147	20,693	13,401
Contributions to employee benefit plans	2,229	2,991	1,742
	19,376	23,684	15,143
Goods and Services			
Transportation and communication	3,012	3,230	
Information	3,207	3,731	
Professional and special services	14,039	17,044	
Rentals	262	604	
Purchased repair and upkeep	197	264	
Utilities, materials and supplies	960	1,192	
All other expenditures	11	20	
	21,688	26,085	17,536
Capital - Minor capital ¹	141	141	350
- Controlled capital ²	-	-	-
Total operating	41,205	49,910	33,029
Transfer payments	10,356,539	10,649,656	10,359,855
Total expenditures	10,397,744	10,699,566	10,392,884

1. Minor capital is the residual after the amount of controlled capital has been established. In accordance with the Operating Budget principles, these resources would be interchangeable with Personnel and Goods and Services expenditures.

2. Controlled capital contains budgetary expenditures for investment in: the acquisition of land, buildings, and engineering structures and works; the acquisition or creation of other capital assets considered essential to ongoing program delivery; and major alterations, modifications or renovations that extend the use of capital assets or change their performance or capability.

2. Personnel Requirements

Figure 38: Details of Personnel Requirements

	FTE ¹ Estimates 95-96	FTE Forecast 94-95	FTE Actual 93-94	Current Salary Range	1995-96 Average Salary Provision
Executive Category²	16	17	14	63,300 - 128,900	86,086
Scientific and Professional					
Economics, Sociology and Statistics	13	14	11	20,600 - 87,241	63,205
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	40	46	36	17,994 - 75,022	40,137
Computer Systems Administration	2	2	2	24,060 - 78,759	44,327
Financial Administration	22	23	19	15,981 - 71,883	51,668
Information Services	1	1	1	17,849 - 67,814	-
Program Administration	161	200	150	17,994 - 75,022	51,040
Technical					
Social Science Support	1	1	1	16,608 - 75,927	-
Administrative Support					
Data Processing	1	1	1	17,680 - 48,804	-
Clerical and Regulatory	92	105	81	16,999 - 41,724	28,274
Secretarial, Stenography and Typing	22	22	17	16,847 - 41,991	28,792
	371	432	333		

1. Full-time equivalents (FTE) is a measure of human resource consumption based on average levels of employment.
2. This includes all those in the EX-1 to EX-5 range inclusive.

Note: The current salary range column shows the salary ranges by occupation group at October 1, 1994. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Transfer Payments

Grants and contributions represent close to 100% of the 1995-96 Main Estimates of the Social Development and Education Program.

Figure 39: Details of Transfer Payments

(dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
GRANTS			
Education Support			
Students with Permanent Disabilities	-	1,200,000	-
Social Development			
National Welfare Grants	2,235,000	2,621,000	2,655,000
Literacy	24,300,000	24,100,000	16,014,000
Disabled Persons Participation	8,580,000	8,070,000	5,941,414 ^a
Membership fees to International Organizations	177,000	177,000	177,000
Total Grants	35,292,000	36,168,000	24,787,414
CONTRIBUTIONS			
Social Welfare			
(S) - Canada Assistance Plan	7,275,000,000	7,325,200,000	7,219,196,011
Vocational Rehabilitation of Disabled Persons	188,800,000	200,900,000	186,575,277
Alcohol and Drug Treatment and Rehabilitation	15,500,000	31,000,000	127,355
New Brunswick Works	8,841,000	9,700,000	7,747,275
Child Care Initiatives Fund	-	5,455,000	11,045,843
Deinstitutionalization	4,500,000	4,500,000	3,187,000
	7,492,641,000	7,576,755,000	7,427,878,761
Education Support			
(S) - Post-Secondary Education Payments to the provinces and territories pursuant to the <i>Federal-Provincial Fiscal Arrangements and Federal Post Secondary Education and Health Contributions Act</i>	2,185,000,000	2,456,000,000	2,378,173,303
(S) - The provision of funds for interest payments to lending institutions, liabilities in the form of guaranteed loans and alternative payments to provinces and territories under the <i>Canada Student Loans Act</i>	521,200,000	504,852,000	520,752,878
Learning Initiatives	1,000,000	1,300,000	-
Students with Permanent Disabilities	-	3,800,000	-
Office of Learning technologies	-	1,000,000	-
	2,707,200,000	2,966,952,000	2,898,926,181
Social Development			
Social Services Development			
National Welfare Grants	2,540,000	3,641,000	3,028,000
Disabled Persons Participation	3,366,000	3,640,000	1,122,198
	5,906,000	7,281,000	4,150,198
Literacy	-	-	4,111,949
	5,906,000	7,281,000	8,262,147
Strategic Initiatives	115,500,000	62,500,000	-
Total Contributions	10,321,247,000	10,613,488,000	10,335,067,089
Total	10,356,539,000	10,649,656,000	10,359,854,503

4. Net Cost of Program

Figure 40: Net Cost of Program

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Estimates* 1994-95
Operating expenditures	41,205	33,632
Transfer payments	10,356,539	10,280,454
Main Estimates	10,397,744	10,314,086
Services Received Without Charge		
From Public Works and Government Services	4,913	2,561
From Treasury Board Secretariat (TBS)		
- Employer's share of employee benefits covering insurance premiums and costs	977	875
Labour Program	48	-
From justice Canada	140	-
Total Program cost	10,403,822	10,317,522
Less: Revenue credited to Consolidated Revenue Fund	148,206	132,300
Estimated Net Program Cost	10,255,616	10,185,222

* Restated

5. Revenue

Figure 41: Revenue by Type

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Revenue credited to Consolidated Revenue Fund			
Student loans - loan recovery	128,906	117,187	107,699
Student loans - set-offs of income tax refund	19,300	19,700	18,670
Total Revenue	148,206	136,887	126,369

B. Changes in Program/Activity Structure

The Social Development and Education Program was established with the creation of the new Department of Human Resource Development. It is composed of elements from three former departments—National Health and Welfare, Secretary of State, and Multiculturalism and Citizenship. All financial data presented within this chapter have been restated to reflect the new Program structure. The related financial data, while an imperfect tool, gives the reader a valuable financial perspective of the newly created Program. In 1995-96, a new Operational Plan Framework was approved to pursue the integration of the various program components of HRDC.

Figure 42: 1994-95 Main Estimates Crosswalk (thousand of dollars / FTE)

SOURCE PROGRAMS Activities ¹	Transfer to			Transfer to Social Development and Education		
	Main	Other Department	Other HRDC Programs	Social Welfare	Education Support	Social Development
Social Development and Education						
Cost-Shared Programs	7,638,272	-	-	7,638,272	-	-
Social Development	71,364	12,955	-	9,955	-	48,454
Education Support	2,613,835	-	-	-	2,613,835	-
	10,323,471	12,955	-	7,648,227	2,613,835	48,454
Employment and Insurance						
Employment	1,414,771	5,613	1,406,028	-	-	3,130
Labour						
Labour Initiatives						
Information and Workplace Partnerships	16,426	-	15,986	-	-	440
TOTAL - RESTATED MAIN ESTIMATES BY ACTIVITY ²				7,648,227	2,613,835	52,024
Associated full-time equivalents				109	115	119

1. Only activities affected by the new OPF are listed.
2. Total for Program: \$10,314.1 million (343 FTEs).

Figure 43: 1993-94 Actual Crosswalk (thousands of dollars / FTE)

SOURCE DEPARTMENTS Program of Source Departments Activities ¹	Transfer to			Transfer to Social Development and Education		
	Actuals	Other Department	Other HRDC Programs	Social Welfare	Education Support	Social Development
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION						
Employment	1,433,939	-	1,432,923	-	-	1,016
NATIONAL HEALTH AND WELFARE						
Social Program						
Cost-Shared Programs	7,420,907	-	-	7,420,907	-	-
Social Development	81,764	59,480	-	13,141	-	9,143
Program Administration	5,760	163	4,913	342	-	342
	7,508,431	59,643	4,913	7,434,390	-	9,485
Departmental Administration Program						
Policy, Planning and Information	18,953	11,222	7,554	-	-	177
TOTAL - DEPARTMENT	7,527,384	70,865	12,467	7,434,390	-	9,662
SECRETARY OF STATE						
Education Support	2,918,918	3,669	-	-	2,915,249	-
Social Development	72,169	60,434	-	-	-	11,735
Regional Operations	13,673	11,348	-	-	-	2,325
TOTAL - DEPARTMENT	3,004,760	75,451	-	-	2,915,249	14,060
LABOUR CANADA						
Labour Canada	226,156	-	225,742	-	-	414
MULTICULTURALISM AND CITIZENSHIP						
	119,745	101,429	223	-	-	18,093
TOTAL - RESTATED ACTUALS BY ACTIVITY ²				7,434,390	2,915,249	43,245

Associated full time equivalents

105

114

114

1. Only activities affected by reorganization are listed.
2. Total for Program: \$10 392.9 million (333 FTEs).

Topical Index: Social Development and Education Program

A

Alcohol and Drug Treatment and Rehabilitation Program, 5-24
Alternative Payment, 5-36

C

Canada Assistance Plan, 5-21
Canada Student Loans Program (CSLP), 5-29, 5-35
Child Care Programs, 5-26
Claims Paid, 5-36
Collection Costs, 5-36
Cost-Shared Programs, 5-19

D

Deinstitutionalization activity, 5-25
Disabled Persons Secretariat, 5-47, 5-50

E

Education Support, 5-8, 5-29, 5-32

F

Financial Requirements by Authority, 5-4

I

Information on the Program (Loan Year), 5-40
Interest Relief, 5-36
Interest Subsidy, 5-36

L

Learning Initiatives Fund, 5-34
Literacy Secretariat, 5-47, 5-49
Loans Forgiven, 5-37

N

National Adoption Desk, 5-27

New Brunswick Works, 5-25

National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities, 5-52

National Welfare Grants, 5-47, 5-51

O

Office of Learning Technologies, 5-34

P

Post-Secondary Education, 5-32

Program by Activities, 5-5

R

Risk Premium, 5-37

S

Social Development activity, 5-9

Social Welfare activity, 5-8

Strategic Initiatives activity, 5-10

Student Assistance Branch, 5-35

V

Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act, 5-23

Votes - Wording and Amounts, 5-4

**Corporate Services Program
1995-96
Expenditure Plan**

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1995-96 6-4

B. Use of 1993-94 Authorities 6-5

Section I
Program Overview

A. Highlights of Plans and Recent Performance 6-7

B. Financial Summaries 6-9

C. Program Profile

 1. Introduction 6-9

 2. Mandate 6-10

 3. Objective 6-10

 4. Program Organization for Delivery 6-10

 5. External Factors Influencing the Program, and Planned Responses 6-12

 6. Program Effectiveness 6-12

Section II
Analysis by Activity

A. Corporate Management and Services 6-13

B. Systems 6-18

C. Policy, Communications and Renewal 6-21

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

 1. Financial Requirements by Object 6-25

 2. Personnel Requirements 6-26

 3. Performance Ratios 6-27

 4. Net Cost of Program 6-28

 5. Revenue 6-28

B. Changes in Program/Activity Structure 6-29

Topical Index 6-31

Spending Authorities

A. Authorities for 1995-96 - Part II of the Estimates*

Financial Requirements by Authority

Vote (thousands of dollars)		1995-96 Main Estimates	1994-95 ¹ Main Estimates
Corporate Services Program			
1	Program expenditures ²	62,763	49,227
(S)	Minister of Employment and Immigration – Salary and motor car allowance	49	49
(S)	Payments to private collection agencies	1,000	1,000
(S)	Contributions to employee benefit plans	17,027	17,877
Total Program		80,839	68,153

Votes - Wording and Amounts

Vote (dollars)		1995-96 Main Estimates
Corporate Services Program		
1	Corporate Services – Program expenditures and authority to make recoverable expenditures on behalf of the Canada Pension Plan and the Unemployment Insurance Account	62,763,000

1. Extracts from Main Estimates Part II and Public Accounts have not been adjusted to reflect the new 1995-96 Operational Plan Framework for HRDC. Financial data presented elsewhere in this chapter have been restated (see Section III, Figure 13).
2. Effective April 1, 1995, the accounting treatment of costs associated with employee benefit plans and the Treasury Board insurance premiums will be changed. The new procedure will entail the direct recovery of costs from the UI and CPP Accounts. The current procedure involves charging HRDC and subsequently billing, in the form of an administrative cost, the UI and the CPP Accounts.

Program by Activities*

(thousands of dollars)	1995-96 Main Estimates				1994-95 Main Estimates
	Budgetary			Total	
	Operating	Capital	Less: Revenues credited to the vote		
Corporate Management and Services	253,358	1,569	192,429	62,498	51,836
Systems	24,886	304	16,801	8,389	8,052
Policy, Communications and Renewal	23,408	33	13,489	9,952	8,265
	301,652	1,906	222,719	80,839	68,153

* See footnote page 6-4.

B. Use of 1993-94 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Since the current Program did not exist in its current form prior to 1994-95, no extract from Public Accounts could be presented herein. Financial data present within the chapter have been restated to reflect the Human Resources Development Canada structure. See Section III, Figure 14 for additional information.

Section I

Program Overview

A. Highlights of Plans and Recent Performance

Corporate Management and Services

In 1995-96, Financial Services plans to develop a Departmental Accounts Receivable System (DARS); implement a Strategic Information Plan (SIP) which will effect key, long-term re-engineering opportunities within Financial and Administrative Services; and support the Minister in his initiatives on Social Security Reform and anticipated federal-provincial agreements (see page 6-14).

In 1993-94, Financial Services achievements included expanding the initiative to set-off income tax refunds against Unemployment Insurance (UI) overpayments as well as developing enhanced financial systems to monitor and control UI Developmental Uses resources (see page 6-15).

In 1995-96, Administrative Services, on behalf of HRDC, will continue with the implementation of the approved national accommodation strategy, participation in locally shared support services (LSSS) and implementation, at the national and regional levels, of the Automated Materiel Management Information System (AMMIS) (see page 6-15).

In 1993-94, Administrative Services proceeded with the integration of five different administrative services partners into a single organization, the establishment of service centres to better serve HRDC's founding partners, and the submission/approval of the national accommodation strategy to co-locate and integrate offices thereby generating increased operational efficiency and reduced accommodation costs (see page 6-16)

In 1995-96, the Internal Audit Bureau (IAB) will continue to assist management and clients in fulfilling their responsibilities and insuring accountability by directing audit resources to areas of greatest risk. Continued emphasis will be placed on audit-planning through the use of professional risk assessment of the audit universe, increased consultation with management and clients, and concerted use of computer assisted audit techniques to improve reporting practices and the quality of reports (see page 6-16).

In 1995-96, Human Resources will focus on a four-track human resource management strategy that consists of work force adaptability in a continuous learning environment, leadership and organization development, the delivery of programs in partnerships, and internal renewal and process redesign. New rewards and recognition programs will be available to managers for the recognition of staff contributions (see page 6-16).

In 1993-94 all of the local offices designated bilingual through changes to the *Official Languages Act* were providing services in both official languages.

Systems

During 1995-96, Systems will design, develop and maintain systems and provide information management and technology support to all components of HRDC. Systems will continue to lead the government-wide InfoCentre initiative in single-window service delivery (see page 6-19).

Achievements in 1993-94 include the completion of the Labour Affairs Officer pilot project and Automated Voice Response System for the Public Service Commission and Citizenship and Immigration Canada (see page 6-20).

Policy, Communications and Renewal

In 1995-96, the Strategic Policy will focus on supporting the Minister in the Social Security Reform process, implementing a knowledge strategy for HRDC, and improving coordination of federal-provincial matters to help steer policies and programs in a way that will meet HRDC goals and, at the same time, help in the evolution of the federation (see page 6-22).

In 1993-94, the main accomplishments for Strategic Policy included supporting the Minister in preparation for the Social Security Reform process, establishing a new HRDC corporate policy framework and facilitating the transition of the founding departments to an integrated Human Resources Development Canada, including the initial formulation of a new approach in information and knowledge generation to support the new mandate (see page 6-23).

During 1995-96, the priority for the Communications branch will be to develop communication products and strategies for the programs and services of HRDC and the changes that may result from the Social Security Reform (see page 6-23).

Achievements for Communications in 1993-94 included a significant communications effort concerning changes to the *Unemployment Insurance Act* (Bills C-113 and C-17) (see page 6-23).

B. Financial Summaries

Figure 1: Financial Requirements by Activity

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96			Forecast ¹ 1994-95			Actual ¹ 1993-94	
	Expen- diture	Recov- erable expend. ²	Net Expen- diture	Expen- diture	Recov- erable expend.	Net expen- diture	Net Change	Net expen- diture
Corporate Management and Services	254,927	192,429	62,498	318,728	262,686	56,042	6,456	56,760
Systems	25,190	16,801	8,389	28,789	18,594	10,195	(1,806)	11,465
Policy, Communications and Renewal	23,441	13,489	9,952	24,303	16,776	7,527	2,425	10,558
	303,558	222,719	80,839	371,820	298,056	73,764	7,075	78,783
Human resources ³ (FTE)	3,012		3,012	3,267		3,267	(255)	3,341

- 1. Figures relating to 1993-94 have been restated to reflect the new HRDC structure implemented in 1994-95. See Section III, Figure 14 for additional information.
- 2. Expenditures are recoverable from the UI Account and from the CPP Account. For costs associated with the administration of programs provided for under the UI Act, see Chapter 7, Section III; under the CPP, see Chapter 4.
- 3. See Section III, Figure 8, for additional information on human resources.

Explanation of 1995-96 Estimates: The net financial requirements for 1995-96 are \$7.1 million or 10% higher than the 1994-95 forecast expenditures. This is mainly due to the change in accounting practice in relation to the Employee Benefit Plan, the transfer of resources (\$4.6 million) from Public Works & Government Services and a reduction of \$3.6 million in response to the Government's fiscal measures.

Explanation of 1994-95 Forecast: The 1994-95 net forecast (which is based on information available to management as at December 15, 1994) is \$6.9 million or 10% higher than the 1994-95 restated Main Estimates of \$66.8 million (see Figure 13, page 6-29). The difference is primarily due to an increase of \$6.8 million in relation to The Atlantic Groundfish Strategy.

C. Program Profile

1. Introduction

The Corporate Services Program comprises the management and administrative functions not directly related to the Employment and Insurance Program, the Labour Program, the Income Security Program, or the Social Development and Education Program; the development and implementation of electronic data processing (EDP) systems and procedures for HRDC; and the development and implementation of effective policies, programs and communications services.

2. Mandate

The Human Resources Development Canada was formed, with the program components from five former departments, to provide an integrated national approach to the development of human resources. As an interim measure, to ensure that the work of the new Department could proceed until a new legislative arrangement could be developed and implemented, the powers and authorities formerly accorded to individual ministers and departments were extended to the new minister and department.

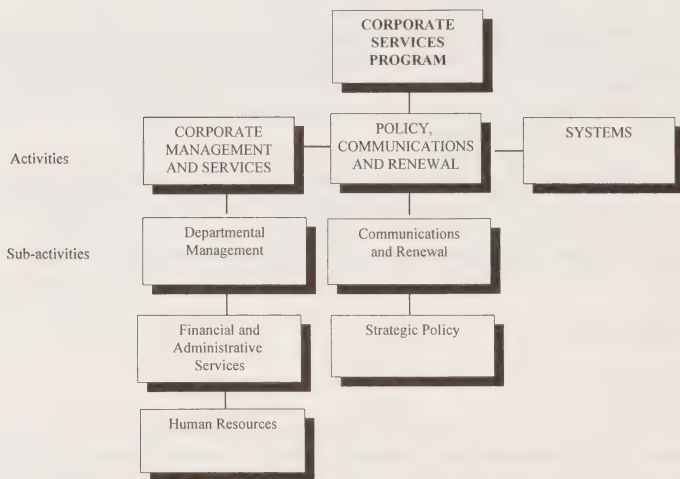
3. Objective

The objective of the Corporate Services Program is to provide executive direction, policy development and management support services to the Department.

4. Program Organization for Delivery

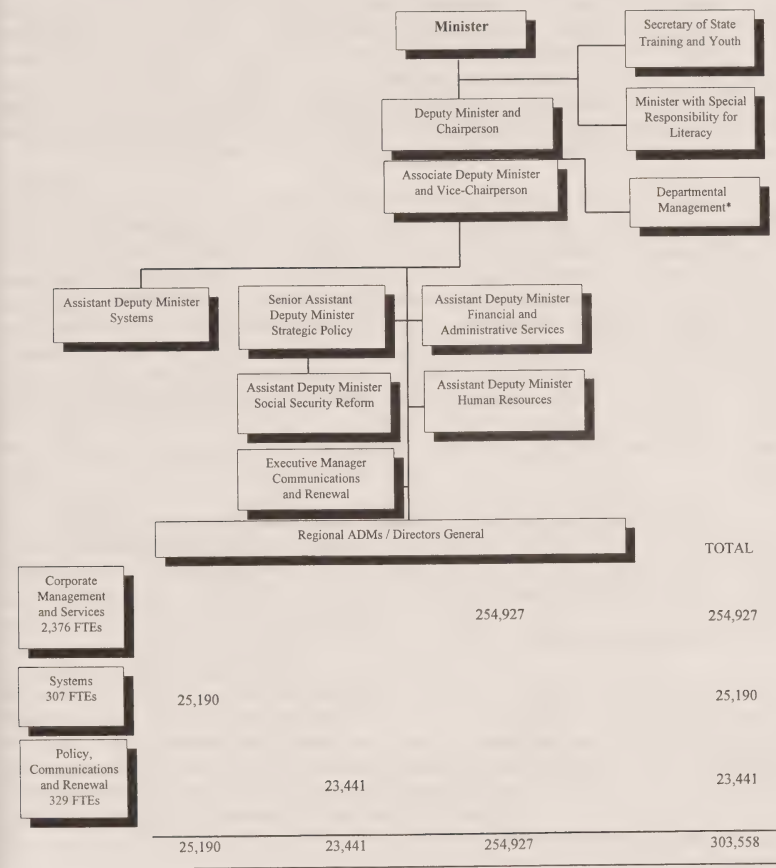
Activity Structure: The program comprises three activities: Corporate Management and Services, Systems, and Policy, Communications and Renewal. For details, see Section II.

Figure 2: Activity Structure



Organization Structure: Figure 3 relates the program's organizational structure to its activities, and the resources required for 1995-96.

Figure 3: 1995-96 Resources (Gross) by Organization and Activity
(thousands of dollars)



* The Departmental Management sub-activity includes the Senior Policy Advisor, the Senior General Counsel, the Director General for the Corporate Secretariat, and the Commissioners.

5. External Factors Influencing the Program, and Planned Responses

External factors that influence the Corporate Services Program include the continuing effects of government restructuring, the need to provide high quality service to the public, and the Social Security Reform initiative.

Among the challenges the Department faces are those emanating from the government's reorganization of November 4, 1993, which created HRDC. These include the continued building of an effective, integrated organization that is capable of delivering the programs, policies, benefits, and services of the Department and of forging more effective working relationships between government departments, their partners, and the publics they serve. The Department must also provide the best possible service within the limits of the current tight fiscal situation and deal with the changes occurring in the economy and society.

To meet these challenges, the Corporate Services Program provides executive direction and leadership to HRDC and continues to develop the corporate management structure. The Program manages the effects on employees of the reorganization; and, through a process of renewal, facilitates the management of change arising from the creation of the Department; forges linkages and information exchange between programs; and promotes the development of an exemplary workplace. The Program also provides communications advice, guidance and support for efforts to inform staff and the public about matters relating to the Department, and provides financial and administrative support to the department's programs. The Program provides systems support, and oversees the development of the technology and knowledge products necessary to facilitate improved service and benefits delivery and to meet the knowledge requirements of an increasingly information intensive workplace, economy, and society.

The Corporate Services Program is called on to direct the organization as it adjusts to the needs and expectations of partners, stakeholders and clients. In addition to other issues falling within the mandate of HRDC, the Program monitors and supports the debate on social security reform and provides policy analysis and advice to the Minister during the reform process.

6. Program Effectiveness

The Corporate Services Program ensures the development and implementation of policies and programs, and provides strategic, communication, operational and administrative support to enable HRDC to carry out its mission. Thus, the overall effectiveness of the Program is measured by evaluating the success of the Employment and Insurance, Income Security, Labour, and Social Development and Education programs. Figures 9 and 10 located in Section III show the ratio of Corporate Services full-time equivalents and expenditures to total HRDC full-time equivalents and expenditures. Consequently these ratios are used to calculate the efficiency of this activity.

In addition, the performance of the Corporate Services Program is measured on a regular basis through existing HRDC review processes and reports, and by HRDC's Executive Committees, the Internal Audit Bureau, and the Program Evaluation Branch.

Section II
Analysis by Activity

A. Corporate Management and Services

Objective

The Corporate Management and Services activity is responsible for providing administrative, financial, and human resource services and support to departmental clients and for providing managerial direction to enable Human Resources Development Canada to carry out its mission.

Description

The Corporate Management and Services activity is divided into the following sub-activities:

Departmental Management: The objective of Departmental Management is to provide support to the Minister, management direction to HRDC, and corporate coordination of the department's activities. This sub-activity includes the functions of the offices of the Minister and the Secretary of State, the Deputy Minister, the Senior Associate Deputy Minister and the Associate Deputy Ministers, Legal Services, the Commissioners for Workers and Employers, the Regional Executive Directors, and the Director General, Corporate Secretariat.

Finance and Administration: The objective of Finance and Administration is to provide effective and timely financial and administrative support to the programs of HRDC in accordance with the policies, directives, standards and levels of service approved by HRDC and central agencies. This sub-activity comprises three groups: Financial Services, Administrative Services, and the Internal Audit Bureau.

Human Resources: The objective of Human Resources is to provide leadership advice and guidance to the department in its management of people. It develops and maintains a sound framework of human resources management policies and programs compatible with the department's human resources strategies.

Financial Summaries

The Corporate Management and Services activity accounts for approximately 84% of the 1995-96 Corporate Services Program's gross financial requirements and 79% of the total full-time equivalents.

Figure 4: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Departmental Management	17,523	18,763	19,755
Finance and Administration	199,150	260,059	273,804
Human Resources	38,254	39,906	42,015
	254,927	318,728	335,574
Less: Recoverable expenditures from the UI and CPP Accounts	192,429	262,686	278,814
Net activity expenditures*	62,498	56,042	56,760
Human resources (FTE)*	2,376	2,584	2,577

* Includes regions.

Performance Information and Resource Justification

Finance has the following priorities for 1995-96:

- undertake considerable work on Finance and Administration support systems to ensure that HRDC is prepared for the operating environment expected in the future. The accounting system will be retooled to support the Minister's initiatives on Social Security Reform, changes in government accounting practices, third party delivery, single window access, increased demand for information for managerial decision making, and closer integration with other corporate systems.
- develop a Departmental Accounts Receivable System (DARS) by combining a large number of stand alone systems into a single entity. This will help increase collections as well as result in efficiency gains overall. This system will also be integrated with the accounting system. The main thrust of the systems development is to increase autonomy at the responsibility centre level, provide tools that can be used by generalists, and integrate systems to avoid duplicate entry and improve efficiency.
- expand the initiative to set off income tax refunds to include Income Security Program (ISP) overpayments in addition to Unemployment Insurance (UI) overpayments, Employment training allowance overpayments and defaulted Canada Student Loans which are presently included in the initiative. The initiative, which was begun in 1992-93, has been very successful. The set-off recoveries for 1995-96 are projected to be approximately \$21 million for UI overpayments, \$18 million for defaulted Canada Student Loans and \$0.3 million for Employment Programs overpayments. Upon the implementation of the accounts receivable system for ISP

(DARS) in May 1995, it will be possible to estimate a recovery figure for ISP in 1995-96. Voluntary repayments as a result of this initiative for 1995-96 are estimated at \$5 million for UI overpayments and \$16.8 million for defaulted Canada Student Loans.

- HRDC is responsible for the recovery of Immigration transportation loans on behalf of Citizenship and Immigration Canada under a common services agreement. The initiative to recover Immigration transportation loans by setting off income tax refunds will continue in 1995-96. It is estimated that \$2 million in outstanding Immigration transportation loans will be recovered in 1995-96 as a result of this initiative.
- implement a Finance and Administrative Services (FAS) Strategic Information Plan (SIP). This plan will support the HRDC Corporate SIP and will continue to effect the implementation of key, long-term re-engineering opportunities within FAS.

During 1993-94, the expansion of the initiative to set-off income tax refunds against UI overpayments was successful in increasing recoveries to the \$20 million dollar range. Since the initiation of this project in 1992, recoveries have totalled \$43 million in UI overpayments, \$3 million in Immigration Transportation Loans and \$269 thousand in Training Allowance Accounts.

In 1993-94, the monitoring and controlling of UI Developmental Uses resources was enhanced by significant upgrades to the linkages among internal financial systems. The enhancements successfully increased system functionality allowing for online inquiries, improved reconciliation and detailed data for audit purposes.

Administrative Services has the following priorities for 1995-96:

- continue with the implementation of the approved national accommodation strategy within the National Capital Region (NCR) and the regions. The purpose of the accommodation strategy is to bring all the organizational components of HRDC together, to increase operational efficiency, and reduce accommodation costs.
- maintain its participation in locally shared support services (LSSS) undertakings in the NCR and regions to reduce duplication and the costs of providing administrative support services. LSSS pilot projects will be undertaken in consultation with participating departments at selected sites. In a mature year, it is estimated that \$280 thousand can be saved by HRDC through LSSS activities.
- continue implementation, at the national and regional levels, of the Automated Materiel Management Information System (AMMIS) to support materiel management functions such as procurement, contracting and inventory management.
- implementation of an electronic imaging initiative designed to create paper-less operations and improve turnaround times for clients on Personnel Security (PERSEC) operations. Together with the electronic forms project for PERSEC, imaging will provide security officers with more flexible operational control in their regions.

Administrative Services achievements in 1993-94 include: the integration of five different administrative services partners into a single organization; the establishment of service centres to better serve HRDC's founding partners; the submission and approval of the national accommodation strategy to co-locate and integrate offices; participation in the evaluation and testing of the Automated Materiel Management Information System (AMMIS); and the initiation of HRDC's Smart Card Project, which, as a pilot, will deploy approximately 500 smart card devices mainly within National Headquarters and with a small number in Belleville and Montreal Regional Computer Centres (RCC).

During 1995-96, the Internal Audit Bureau (IAB) intends to:

- continue to strengthen its ability to strategically integrate sophisticated technology into audit methodology, products, systems, and services thereby improving client service;
- generate, where possible, discussion on "Governance" issues and test the department's accountability regime to measure if it is adequate in relation to any specific program, EDP system application, grant and contribution arrangement or fiscal compliance project, with emphasis on UI, CPP and Public Accounts Regimes, and the transfer payment process; and
- place significant emphasis on professional training for audit staff to support new intergovernmental program and service initiatives pertaining to the operational objectives of HRDC.

IAB aims to fulfil client needs through the use of effective, efficient, quality delivery mechanisms that seek to reduce risks and vulnerabilities and provide value-added service by assessing and reporting on management and client performance.

Special achievements of the IAB in 1994-95: Increasingly, IAB has been included in the developmental phases of new programs and services that are diverse and complex in nature. This has resulted in IAB playing a key role in the successful development of strategic departmental programs, including Intergovernmental Strategic Initiative Pilot Projects, Integration Activities and The Atlantic Groundfish Strategy (TAGS).

Human Resources has the following priorities for 1995-96:

- the ongoing involvement in work force adaptability, specifically an increased investment in developing the competencies of employees;
- working in partnership with the Income Security Program in the restructuring of their organization;
- developing a new and strengthened relationship with the unions;
- developing and implementing Human Resources policies for an integrated HRDC.

Recent achievements in Human Resources include the creation and distribution of Transikit, a comprehensive self-help tool to support managers and employees in achieving adaptability in the work force.

Treasury Board's Award of Excellence was presented to three employees in HRDC, and the management team and staff of the Canada Employment Centre of North Sydney, Nova Scotia, won an external Merit Award for Entrepreneurship, which was organized by Multidirect Communications Inc.

B. Systems

Objective

The Systems activity is responsible for the development, implementation and maintenance of a variety of automated systems that support the delivery of services to the public and the internal administration of HRDC.

Description

The Systems activity provides the following services to HRDC's programs.

The Infrastructure Support Branch establishes the technical architecture for both the mainframe and decentralized environments, provides technical informatics support to applications and operational areas, provides security and design, and is responsible for developing and implementing HRDC's national voice and data communication network. This activity comprises Information Technology (IT) Architecture, Technical Platforms, IT Communications and Electronic Data Processing (EDP) Security.

The Operations Branch provides functional responsibility for four Regional Computer Centres and two Local Pay Centres supporting national operations of the Insurance and Employment programs and operates a development centre. This includes liaison with all information centres and testing services for platform and application software.

Systems Application Development and Maintenance Branch activities include feasibility studies, system design, programming, testing, implementation and evaluation. Systems support is provided to all Programs and corporate components of HRDC.

Informatics planning, training, IT policy and standards development, contract administration and administrative services are provided by Planning and Group Services.

Financial Summaries

The Systems activity accounts for approximately 8% of the 1995-96 Corporate Services Program's gross financial requirements and 10% of the total full-time equivalents.

Figure 5: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-9
Systems	25,190	28,789	35,019
Less: Recoverable expenditures from the UI and CPP Accounts	16,801	18,594	23,554
Net activity expenditures	8,389	10,195	11,465
Human resources (FTE)	307	345	380

Performance Information and Resource Justification

New Priorities: The following projects, not previously announced, will have an impact in 1995-96:

- In 1994-95, Systems undertook, in partnership with the Transition and Renewal Secretariat, a Strategic Information Planning (SIP) exercise to develop a long-term informatics plan for the newly formed department. A major objective of the plan is to link the business, technologies, systems, information holdings and needs of the new components of HRDC to provide a framework for information sharing, consolidation of systems, improved productivity, reduced overall operating costs and to support the delivery of Social Security Reform (SSR) initiatives. The two initial phases of the plan were completed in December 1994, at a total cost of \$750 thousand. This process will now become a part of our ongoing planning process.
- A project to establish a "data warehouse" was initiated in 1994-95 and will cost \$24 million over five years. The overall objective of this project is to provide HRDC with a data storage and processing tool capable of supporting the department's efforts to move from paying social benefits to one of managing the social security system of Canada. This includes large-scale data matching, appropriate information sharing with provincial, municipal and private sector partners, and analyses of huge databases to determine results of program and policy interventions, and to provide a cross program database for analysis of legislative, policy and program options.

Ongoing priorities and achievements: The following projects have been announced and will have an impact in 1995-96:

- Phase III of the Equipment Replacement Strategy will be completed in 1995-96 at a cost of \$31 million. This final phase will see the completion of the replacement of obsolete Employment and Insurance terminals in Ontario and Quebec with micros and Local Area Networks (LAN's).
- The modernization of HRDCs communication network, which will improve service delivery to its end users and provide the infrastructure for employing advanced technology in the delivery of systems is scheduled for completion by July 1995.
- The Labour Affairs Officers pilot project was successfully completed in 1993-94. The project evaluated electronic assistance mechanisms to assist labour affairs officers in completing work outside of their home offices. One lead site in each of the 10 regions will take place in 1994-95. Plans are being developed to address full implementation requirements as part of a longer term strategy for 1995-96.
- National implementation of the Automated Voice Response System (AVRES) in support of both the Public Service Commission (PSC) and Citizenship and Immigration (C&I) was completed. The PSC Infoline, which provides recruitment information, was made available in eight locations. The C&I capacity on AVRES was increased from five to 16 locations and includes the case processing centre. Case specific information is now available to clients through AVRES.

C. Policy, Communications and Renewal

Objective

The Policy, Communications and Renewal activity is responsible for the development and implementation of effective policies and programs, communications services and support to enable the Department to fulfil its mandate and the renewal of activities and initiatives in the new Department of Human Resources Development Canada.

Description

The Policy, Communications and Renewal activity comprises the following sub-activities:

Strategic Policy: Strategic Policy is responsible for recommending social and economic policies and program frameworks for Human Resources Development Canada; for instituting strategic planning and program evaluation frameworks; for conducting the strategic element in federal-provincial stakeholder and international relations; and for the conceptualization and management of strategic research and development agendas.

Communications and Renewal: The Communications objective is to provide accurate and complete information to the public about HRDC policies, programs and services; to ensure public views and concerns are taken into account in establishing priorities, developing policies and implementing programs; to ensure that HRDC is visible, accessible and answerable to the public it serves; and to provide accurate and complete information to HRDC employees on policies, programs, services and activities.

The Renewal objective is to support and facilitate the management of change processes across all components of the Department that stemmed from the creation of HRDC and the Social Security Action Plan, and to forge linkages and information exchange between programs.

Financial Summaries

The Policy and Communications activity accounts for approximately 8% of the 1995-96 Corporate Services Program's gross financial requirements and 11% of the total full-time equivalents.

Figure 6: Activity Resource Summary

(thousand of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Strategic Policy	12,277	12,535	20,292
Communications and Renewal	11,164	11,768	12,195
	23,441	24,303	32,487
Less: Recoverable expenditures from the UI and CPP Accounts	13,489	16,776	21,929
Net activity expenditures	9,952	7,527	10,558
Human resources (FTE)	329	338	384

Performance Information and Resource Justification

The Strategic Policy group has the following priorities for 1995-96:

- support the Minister and the Parliamentary Committee in the development of Social Security Reform through the provision of information, analysis and evaluation of policy options;
- develop program and legislative architectures, with others in the department, to implement the social security reform;
- build a knowledge base and begin the implementation of a knowledge strategy for HRDC;
- implement the reform of the Treasury Board Expenditure Management System, with Financial and Administrative Services;
- provide support to Immigration Program and policy development, based on HRDC labour market and social policy mandate and objectives;
- develop and implement a partnership strategy that establishes effective lines of communication between HRDC and its partners and other levels of government;
- develop, in cooperation with provincial and territorial governments, plans to implement the Labour Mobility Chapter of the Agreement on Internal Trade, and implement those elements of the Chapter that are to be in place by July 1, 1995;
- develop, with Statistics Canada, data on child development and well-being from the National Longitudinal Survey of Children;
- improve coordination of federal-provincial matters to help steer policies and programs in a way that will meet HRDC goals and, at the same time, help in the evolution of the federation.

Recent achievements in Strategic Policy include the following:

- supported the Minister through the early phases of the Social Security Reform process. This included support to the Minister and Cabinet in the development of the Discussion Paper on Social Security Reform, support to the Minister in the context of federal-provincial relations, testimony of officials to the House of Commons Standing Committee on Human Resources Development Canada, and the publication of eight background studies to improve the information base for public discussion of SSR. Other activities included, support of the Atlantic Groundfish Strategy, work on the distribution of working time, and input for the 1995 Budget;
- developed and got approval for a framework for Managing HRDC;
- completed initial reports on a number of elements of the knowledge strategy, including research, basic statistics, monitoring and evaluation, and strategic scanning;
- completed major evaluations of such initiatives as the Federal/Provincial Youth Strategy in Newfoundland and New Brunswick, a longitudinal study of training impacts, employability initiatives for Social Assistance Recipients assisted through Canadian Job Strategy funding, the Industrial Adjustment Service and 23 studies addressing a wide range of UI issues; and
- completed 10 human resources sector studies, and launched 11 others. Seven new sector councils are in the process of being established.

Communications has the following priorities for 1995-96:

- develop and implement communications strategies for the programs and services of HRDC, and any changes to them that may result from social security reform or program review;
- provide communications advice, guidance and support to staff about matters related to social security reform and program review;
- research client and general public needs, concerns and views related to HRDC policy, programs and services.

Major achievements for Communications in 1993-94 included a significant communications effort concerning changes to the *Unemployment Insurance Act*. Communications developed, produced and distributed all communication material associated with the implementation of Bill C-113, and for the tabling of Bill C-17. A survey of employer attitudes toward training was conducted. A product was developed to provide staff with insight into issues and trends that shape public opinion. New forms and booklets for the Canada Pension Plan were pre-tested.

In 1993-94, communications products were developed to support expanded relationships with HRDC partners. Support was provided to the Pathways to Success strategy and four One Agreement Model pilot sites to test delivery mechanisms. The introduction of Sectoral Initiatives, intended to provide for a comprehensive approach to dealing with human resources issues within national sectors, was also supported as was UI Developmental Uses and the Labour Force Development Strategy.

The fourth and final phase of the Stay-in-School public awareness campaign emphasized the need for career planning and finishing high school.

Labour policies, programs, legislation and services were supported by communications plans, news releases, backgrounders, speeches and promotions in a number of specific areas. The major undertakings included:

- promoting improved industrial relations with special emphasis on the settlement of collective bargaining disputes;
- fostering stronger labour-management cooperation and increased sectoral partnerships among stakeholders;
- planning the public information strategy of the Advisory Group on Working Time and Distribution of Work, promoting Canadian Occupational Safety and Health Week and Fire Prevention Week;
- preparing products for the passage of amendments to the Canada Labour Code—Labour Standards (Part III) and *Public Service Staff Relations Act* (Part I); and
- publicizing the signing of the North American Agreement on Labour Cooperation (NAALC) and the creation of a National Administrative Office to support it.

Section III

Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 7: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Personnel			
Salaries and wages	130,922	139,624	151,386
Contributions to employee benefit plans	17,027	18,156	18,875
TB Insurance premium and Labour payment		41,166	38,156
Minister's salary and motor car allowance	49	49	
	147,998	198,995	208,417
Goods and Services			
Transportation and communications	8,896	13,080	
Information	613	891	
Professional and special services	18,592	21,402	
Rental of buildings	117,787	122,506	
Other rentals	1,825	2,676	
Purchased repair and upkeep	2,918	4,300	
Utilities, materials and supplies	2,837	4,217	
All other expenditures	186	270	
	153,654	169,342	176,995
Capital - Minor Capital ¹	1,906	2,606	17,668
- Controlled capital ^{2,3}		877	
	303,558	371,820	403,080
Less: Recoverable expenditures from the UI and CPP Accounts ⁴	222,719	298,056	324,297
Total expenditures (net)	80,839	73,764	78,783

1. Minor capital is the residual after the amount of controlled capital has been established. In accordance with the Operating Budget principles, these resources would be interchangeable with Personnel and Goods and Services expenditures.
2. Controlled capital contains budgetary expenditures for investment in: the acquisition of land, buildings and engineering structures and works; the acquisition or creation of other capital assets considered essential to ongoing program delivery; and major alterations, modifications or renovations that extend the use of capital assets or change their performance or capability.
3. Includes, in 1994-95, capital resources approved under a separately controlled allotment.
4. Effective April 1, 1995, the accounting treatment of costs associated with employee benefit plans and the Treasury Board insurance premiums will be changed. The new procedure will entail the direct recovery of costs from the UI and CPP Account. The current procedure involves charging HRDC and subsequently billing, in the form of an administrative cost, the UI and CPP Accounts.

2. Personnel Requirements

Figure 8: Details of Personnel Requirements

	FTE * Estimates 95-96	FTE Forecast 94-95	FTE Actual 93-94	Current Salary Range	1995-96 Average Salary Provision
OIC Appointments ¹	4	5	5	45,600 - 170,500	131,111
Executive Category ²	74	76	78	63,300 - 128,900	89,695
Scientific and Professional					
Economics, Sociology and Statistics	98	105	107	20,600 - 87,241	62,747
Education	3	3	3	19,270 - 74,268	58,521
Library Science	11	11	11	26,132 - 61,951	40,845
Psychology	2	2	2	31,302 - 72,897	55,478
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	445	475	486	17,994 - 75,002	44,226
Computer Systems Administration	333	356	364	24,060 - 78,759	49,318
Financial Administration	294	314	321	15,981 - 71,883	53,185
Information Services	112	115	118	17,849 - 67,814	51,832
Organization and Methods	73	75	77	17,635 - 72,700	48,861
Personnel Administration	236	252	257	16,882 - 69,291	49,276
Program Administration	250	267	273	17,994 - 75,002	42,142
Purchasing and Supply	46	47	48	16,781 - 72,700	41,293
Technical					
Social Science Support	24	25	25	16,608 - 75,927	41,629
General Technical	18	19	19	16,608 - 73,190	40,080
Drafting and Illustration	3	3	3	20,448 - 52,986	35,275
Administrative Support					
Communications	4	4	4	20,195 - 41,830	30,598
Data Processing	15	16	16	17,680 - 48,804	33,488
Clerical and Regulatory	852	909	931	16,999 - 41,724	28,844
Secretarial, Stenographic and Typing	79	82	84	16,847 - 41,911	29,939
Operational					
General Labour and Trades	3	3	3	20,495 - 51,174	24,965
General Services	16	17	17	17,489 - 53,544	28,750
Senior Levels	17	16	17	45,803 - 171,523	
Students	-	70	72	13,242 - 31,739	
	3,012	3,267	3,341		

* Full-time equivalents (FTE) is a measure of human resource consumption based on average levels of employment.

Note: The current salary range column shows the salary ranges by occupation group at October 1, 1994. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

1. This includes all those at the DM level and all GICs.

2. This includes all those in the EX-1 to EX-5 range inclusive.

3. Performance Ratios

Figure 9: Relationship of Corporate Services Full-time Equivalents to Total HRDC Full-time Equivalents

	Estimates 1995-96		Forecast 1994-95		Actual 1993-94	
	FTEs	%	FTEs	%	FTEs	%
Corporate Management and Services	2,376	8.9	2,584	9.4	2,577	9.7
Systems	307	1.1	345	1.3	380	1.4
Policy, Communications and Renewal	329	1.2	338	1.2	384	1.4
Total Corporate Services Program	3,012	11.3	3,267	11.8	3,341	12.5
Total HRDC	26,756		27,596		26,680	

Figure 10: Relationship of Corporate Services Expenditures to Total HRDC Expenditures

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96		Forecast 1994-95		Actual 1993-94	
	\$	%	\$	%	\$	%
Corporate Management and Services	254,927	13.6	318,728	16.2	335,574	17.5
Systems	25,190	1.3	28,789	1.5	35,019	1.8
Policy, Communications and Renewal	23,441	1.3	24,303	1.2	32,487	1.7
Total Corporate Services Program	303,558	16.2	371,820	18.9	403,080	21.1
Total HRDC *	1,873,874		1,970,631		1,913,572	

* Excludes transfer payments.

4. Net Cost of Program

The 1995-96 Estimates for the Corporate Services Program include only those expenditures to be charged to HRDC voted appropriations and statutory payments. Other items must be included when describing the Program on a cost basis. Figure 11 provides details of other cost items.

Figure 11: Net Cost of the Program

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Estimates ¹ 1994-95
Operating Expenditures ²	303,558	363,928
Less: Recoverable expenditures from the UI and CPP Accounts	222,719	295,775
Net Expenditures - Main Estimates	80,839	68,153
Services received without charge		
From Public Works & Government Services:		
- Accommodation	8,002	7,566
- Cheque issue service and others	1,249	954
From Treasury Board Secretariat:		
- Employer's share of employee benefits covering insurance premiums and costs	2,684	3,399
Other Services	312	1,308
Total Program cost	93,086	81,380
Less: Revenues ³	49,578	-
Estimated net Program cost	43,508	81,380

1. Restated (see Section III, Figure 13).

2. Includes the cost of services provided, on a recoverable basis, by other government departments such as Public Works & Government Services and TBS.

3. For additional information refer to Chapter 7, Figure 6.

5. Revenue

Figure 12: Revenue by Type

(thousands of dollars)	Estimates 1995-96	Forecast 1994-95	Actual 1993-94
Consolidated Revenue Fund			
Refund of previous year expenditures	-	-	1,944
Other revenue	-	-	574
Recovery of costs in relation to employee benefit plans and TB insurance premiums			
CPP	358	-	-
UI Account	49,220	-	-
	49,578	-	2,518

B. Changes in Program/Activity Structure

Figure 13: 1994-95 Main Estimates Crosswalk (thousands of dollars)

SOURCE DEPARTMENTS		Transfer to	Transfer to Corporate Services		
Program of Source Departments Activities ¹	1994-95 Main Estimates	Other HRDC Program	Corporate Management & Services	Systems	Policy, Communications & Renewal
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CANADA (HRDC)					
Corporate Services					
Corporate Management and Services	314,671	-	314,671	-	-
Systems	24,181	374	-	23,807	-
Policy and Communications	25,076	956	-	-	24,120
	363,928	1,330	314,671	23,807	24,120
Less: Recoveries from the UI and CPP					
Accounts Accounts	295,775	-	262,835	16,129	16,811
TOTAL NET - BY ACTIVITY	68,153	1,330	51,836	7,678	7,309
Associated Full-Time Equivalents			2,520	270	336

1. Only activities affected by reorganization are listed herein.
2. Total gross for Program: \$362.6 million; total net: \$66.8 million.

Figure 14: 1993-94 Actual Crosswalk (thousands of dollars)

SOURCE DEPARTMENTS Program of Source Departments Activities ¹	Transfer to			Transfer to Corporate Services		
	1993-94 Actual	Other Department	Other HRDC Program	Corporate Management & Services	Policy, Communications & Renewal Systems	
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA (EIC)						
Corporate Management and Services						
Corporate Management and Administration	354,306	23,106	897	309,052	-	21,251
Systems and Procedures	41,534	6,793	-	-	34,741	-
TOTAL - EIC	395,840	29,899	897	309,052	34,741	21,251
LABOUR						
Policy and Communications	17,918	-	14,236	-	-	3,682
Corporate Systems and Services	12,005	-	1,001	11,004	-	-
TOTAL - LABOUR	29,923		15,237	11,004	0	3,682
NATIONAL HEALTH AND WELFARE (NHW)						
Departmental Administration Program						
Department Executive	13,432	11,406	-	2,026	-	-
Policy, Planning and Information	18,953	11,222	177	-	-	7,554
Corporate Management	64,598	55,352		8,968	278	-
TOTAL - NHW	96,983	77,980	177	10,994	278	7,554
SECRETARY OF STATE (SOS)						
Administration	25,403	21,102	-	4,301	-	-
TOTAL - SOS	25,403	21,102	0	4,301	0	0
MULTICULTURALISM AND CITIZENSHIP CANADA (MCC)						
	119,745	101,429	18,093	223	-	-
TOTAL - MCC	119,745	101,429	18,093	223	0	0
TOTAL GROSS - BY ACTIVITY				335,574	35,019	32,487
Less: Recoveries from the UI and CPP Accounts				278,814	23,554	21,929
TOTAL NET - BY ACTIVITY²				56,760	11,465	10,558
Associated Full-Time Equivalents				2,577	380	384

1. Only activities affected by reorganization are listed herein.

2. Total gross for Program: \$403 million; total net: \$78.8 million and 3,341 FTE'S

Topical Index: Corporate Services Program

A

Activity Structure, 6-10

Automated Materiel Management Information System (AMMIS), 6-15

C

Communications and Renewal, 6-21

D

Departmental Accounts Receivable System (DARS), 6-14

Departmental Management, 6-13

F

Finance and Administration, 6-13

Financial Requirements by Authority, 6-4

H

Human Resources Services, 6-13, 6-16

I

Immigration transportation loans, 6-15

L

Locally shared support services (LSSS), 6-15

O

Organization Structure, 6-11

P

Policy, Communications and Renewal, 6-8

Program by Activities, 6-5

S

Strategic Policy, 6-21

Systems, 6-8

T

The Atlantic Groundfish Strategy (TAGS), 6-16

V

Votes - Wording and Amounts, 6-4

Unemployment Insurance Account
1995-96

Table of Contents

Section I

Unemployment Insurance Account Overview

A.	Description of the Account	7-4
B.	Financial Summary	7-5
C.	Highlights of Financial Changes	7-6
D.	Financing Mechanism	7-6

Section II

Benefit Payments

A.	Introduction	7-8
B.	Description of Benefits	7-8
C.	Financial Summary	7-11
D.	Variables Affecting Benefits	7-12

Section III

Administrative Costs

A.	Introduction	7-14
B.	Method of Calculation	7-14
C.	Financial Summary	7-15

Section IV

Premium Revenue

A.	Introduction	7-16
B.	Financial Summary	7-16
C.	Variables Affecting Premium Revenue	7-16

Section V

Summary and Balance of the Account	7-18
--	------

Section I

Unemployment Insurance Account Overview

A. Description of the Account

1. Introduction

The Unemployment Insurance (UI) Account was established within the Consolidated Revenue Fund to record all transactions related to the UI Program. The UI Program is a compulsory and contributory social insurance program that provides temporary income replacement to unemployed workers who are seeking work, pursuing training or who are unable to work because of sickness, disability, pregnancy or care of newborn or newly adopted children. In 1993, an estimated 13.4 million Canadians contributed to the Program, and there were 3.4 million beneficiaries. For 1995, the projected premiums of \$20,316 million will exceed the anticipated total costs of \$15,380 million by \$4,936 million. As a result, the cumulative deficit in the Account is expected to be completely removed and the Account could be in a surplus position of \$1,296 million by the end of 1995.

2. Benefit Payments

Benefits may be claimed for unemployment, sickness or disability, maternity, parental care, adoption, work sharing, job creation, training, and other developmental assistance. Certain provisions of the UI Act were amended by Bill C-17, which was passed by Parliament on June 15, 1994. Under Bill C-17, a two-tier benefit rate was established. The basic benefit rate was reduced from 57% to 55%, but claimants with dependants and insurable earnings up to $\frac{1}{2}$ of the maximum insurable earnings receive benefits at 60% of their average weekly insurable earnings. The minimum entrance requirement was increased from 10 to 12 weeks of work. The duration of benefits continues to depend upon the length of the claimant's insured employment and the regional rate of unemployment where the claimant lives. The reduced benefit entitlement schedule has strengthened the link between work history and duration of benefits. Benefits are described more fully in Section II, pages 7-8 to 7-13.

3. Administrative Costs

While the *Unemployment Insurance Act* is being amended to specify that the Minister of Human Resources Development is responsible for reporting on the operation and status of the UI Program, the administration of the program is shared between the Commission, the Department of Human Resources Development and the Department of National Revenue, which is responsible for collecting premiums and benefit repayments and for decisions concerning insurability under the Act. The costs incurred in administering the Act are charged to the UI Account, and include the costs of Employment Services (about 40% of total administrative costs).

4. Premium Revenue

Most workers must contribute to the UI Program (about 84% of employed workers during 1994, because of the exclusion of self-employed persons). Premiums are based on the employee's insurable earnings, which are his or her earnings up to a set maximum of \$815 per week in 1995. The premium rate, which is a percentage of the employee's insurable earnings, is normally set annually by the Commission and approved by the Minister of Finance and by the Governor-in-Council. Employers contribute 1.4 times their employees' premiums. However, employers with approved wage loss insurance plans are entitled to premium reductions, which they then share with their employees.

5. Advances

Benefits and costs of administration are paid out of the Consolidated Revenue Fund and charged to the UI Account. Whenever the amount standing to the credit of the Unemployment Insurance Account is insufficient, the Minister of Finance, when requested by the Commission, may authorize advances to the Account. Advances are to be repaid with interest at the comparable Crown corporation lending rates, as prescribed in the UI Account Advance Regulations. Surplus similarly bear interest.

B. Financial Summary

The UI Account is recorded on a calendar year basis, as required by legislation, and can be summarized as follows:

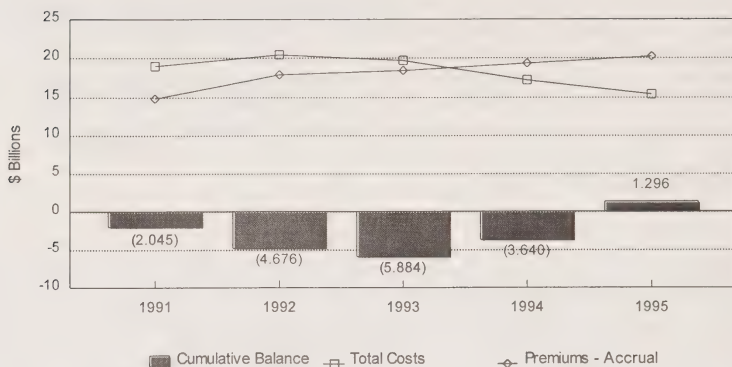
Figure 1: Summary of the UI Account*

(millions of dollars)	Forecast 1995	Preliminary 1994	1993	1992	1991
Benefits - Accrual	14,102	15,525	17,972	19,102	17,691
Administration	1,221	1,283	1,294	1,227	1,228
Bad debts	36	39	97	28	105
Net interest	91	325	405	255	5
Penalties	(70)	(90)	(91)	(96)	(62)
Total costs	15,380	17,083	19,677	20,516	18,967
Premiums - Accrual	20,316	19,327	18,469	17,885	14,760
Surplus (deficit)					
Current year	4,936	2,245	(1,208)	(2,631)	(4,206)
Cumulative	1,296	(3,640)	(5,884)	(4,676)	(2,045)

* Figures have been rounded and may not add to total.

Note: Figures reflect the accrual accounting for premiums and benefits.

Figure 2: Comparison of Revenue and Expenditures



C. Highlights of Financial Changes

The main financial changes expected in 1995 are as follows:

- benefits are expected to decrease by \$1,423 million mainly as a result of the improved labour market situation combined with the reduced benefit entitlement schedule;
- premiums are expected to increase by \$989 million as a result of the increases in employment and earnings, which will partially offset the decrease in premium rate;
- the UI Account will have a current year surplus of \$4,936 million, which will bring the positive cumulative balance of the account to \$1,296 million by the end of 1995 (see Figure 3).

D. Financing Mechanism

Since October 1990, the UI Program has been entirely financed by employee and employer premiums. Section 48 of the UI Act requires that the Commission review the financial status of the UI Account and, with the approval of the Minister of Finance and Governor-in-Council, fix the premium rates each year. Premium rates are set based on the statutory rate, calculated as a three-year moving average of employer and employee costs to total insurable earnings then adjusted to remove or reduce the account deficit or surplus that would otherwise occur using this statutory rate.

The statutory rate for 1995 was calculated to be 3.28% of insurable earnings. This is the maximum rate allowed under the UI Act. However, Bill C-17 has set the 1995 premium rate at 3.00% of insurable earnings for employees. The employer rate, calculated at 1.4 times the employee rate, will be at 4.20% of the employee's insurable earnings. The premium rate for employees, and the balance of the UI Account, are summarized as follows:

Figure 3: Surplus (Deficit) and Premium Rate

(millions of dollars)	Forecast 1995	Preliminary 1994	1993	1992	1991
Surplus (deficit)					
- current year	4,936	2,245	(1,208)	(2,631)	(4,206)
- cumulative	1,296	(3,640)	(5,884)	(4,676)	(2,045)
Premium rate: employee					
(% of insurable earnings) *	3.00	3.07	3.00	3.00	2.80
					2.25

* Premium rates for 1991 were set at \$2.25 per \$100 of insurable earnings from January to June, and at \$2.80 from July to December.

Section II

Benefit Payments

A. Introduction

Benefits are paid to workers who meet the requirements of the *Unemployment Insurance Act* and Regulations. Claimants are required to show by their record of employment that they have worked at insurable employment for a certain number of weeks in their qualifying period (the past 52 weeks or since the start of their last claim for benefit, whichever is shorter). The required number of weeks of insurable employment depends on the type of claim (see description of benefits below), and the unemployment rate in the claimants' region.

After a two-week waiting period, most claimants receive benefits at 55% of their average weekly insurable earnings, up to a maximum payment of \$448 in 1995. However, claimants with insurable earnings up to \$408 in 1995 (50% of the maximum insurable earnings for the year) and with dependants receive benefits at 60% of their average weekly insurable earnings. The average is based on earnings in the last 20 weeks of work in the qualifying period, or less if the claimant does not have 20 weeks of insured employment. Claimants who quit their job without just cause, or who are dismissed for misconduct, are not entitled to receive benefits. Those who refuse suitable employment are subject to a reduction of 7 to 12 weeks of benefit entitlements. In addition, their benefit rate for a corresponding number of weeks after serving the disqualification is set at 50% of their average weekly insurable earnings. Claimants receiving regular benefits are allowed to have employment earnings of up to 25% of their benefit rate, without affecting the amount of benefits. However, claimants receiving sickness, maternity, and parental (which includes adoption) benefits have 100% of their earnings from other employment deducted from their benefits. In addition, all monies received at separation delay the beginning of benefit payments. Pension income will also be deducted for retiring workers, except for those who take other employment and re-qualify for UI.

The types of UI benefits, and their terms of eligibility and duration, are described below.

B. Description of Benefits

1. Regular Benefits

Eligibility: To qualify for regular benefits, claimants must have had an interruption of their regular work earnings and have worked at insurable employment for 12 to 20 weeks during their qualifying period. The exact number of weeks required, called the "variable entrance requirement," is determined by the rate of unemployment in the region where the claimant lives.

Another category of claimants is "new entrants and re-entrants." A new entrant or re-entrant is one who had less than 14 weeks of labour force attachment during the 52-week

period prior to the qualifying period. These claimants must have at least 20 weeks of insurable employment in the qualifying period in order to be eligible for benefits.

Unemployed workers who apply for regular benefits must also be capable of and available for work and actively seeking employment.

Duration: Claimants may receive benefits for 14 to 50 weeks, depending upon their weeks of insurable employment and the regional unemployment rate in their area of residence when they filed their claims. The benefit entitlement schedule now strengthens the link between work history and duration of benefits. The work component provides one week of benefits for every two weeks of work, up to a maximum of 40 weeks of work. This phase provides a maximum total of 20 weeks of benefits. The weeks of work from 41 to 52 then provide one additional week of benefits for each week of work, to a maximum of 12 weeks. The regional unemployment component provides two weeks of benefits for every full or partial percentage point by which the regional unemployment rate exceeds 4 percent, for a minimum of 4 weeks and a maximum of 26 weeks of additional benefits. The overall maximum number of weeks of regular benefit remains at 50 weeks.

2. Special Benefits

Benefits may be paid for sickness, maternity and parental care. Terms for entitlement to these special benefits differ from the terms for regular benefits.

Claimants who have 20 weeks of insurable employment during the qualifying period are entitled to 15 weeks of sickness, 15 weeks of maternity benefits, and 10 weeks of parental benefits. The 10 weeks of parental benefits can be shared between the mother and father of a newborn or adopted child. When parents must provide special care for a child who is six months or older when he arrives home, an additional five weeks of benefits may be claimed. The maximum special benefit entitlement is 30 weeks, however, up to 30 weeks of special benefits or a combination of special and regular benefits may be paid, even if the person's regular entitlement is less than 30. These benefits are generally counted as reductions in overall entitlement to regular benefits.

3. Fishermen's Benefits

Benefits may be claimed by self-employed fishermen in accordance with special regulations established for them, except the entitlement to benefits is determined in the same manner as regular benefits.

Year-Round Fishermen: To qualify, claimants must have at least 20 weeks of insurable employment, with at least six insurable weeks of fishing in each of three consecutive calendar quarters amongst the last four, and with their most recent employment in fishing being on a designated vessel. Year-round fishermen may receive benefits at any time during the year. Such benefits are claimed by only 100 to 150 persons a year.

Seasonal Fishermen: To qualify, claimants must meet the regular variable entrance requirement, including at least six insurable weeks of fishing. The benefit rate for fishermen with 15 or more weeks of insurable employment in fishing is based on the average of the highest 10 fishing weeks of insurable earnings. For winter fishermen, seasonal fishing benefits may be claimed for weeks that fall between May 1 and November 15, and, for summer fishermen, for weeks between November 1 and May 15.

Special benefits are available to year-round and seasonal fishermen, provided that they meet the special terms previously described.

4. Developmental Uses and Assistance

Claimants may receive benefits while on work-sharing agreements, job-creation projects, training courses or other developmental assistance programs. Payments under these benefit schemes shall not exceed 15% of total expected expenditures of the UI Program for the year, as set out in the expenditure plan approved by the Governor-in-Council and laid before Parliament. The plan for 1995 provides for total spending of \$1.9 billion.

Work Sharing: Work-sharing agreements between HRDC and employers attempt to avoid temporary layoffs by using UI benefits as partial income replacement. For example, a firm facing a 20% reduction in production would normally plan to lay off one fifth of its work force. Through work sharing, the company could employ its total work force four days per week. The reduction from 40 hours to 32 hours a week would cut production by the required 20% without reducing the number of employees. The company would pay its employees for the hours they worked, while prorated UI benefits would cover the hours they missed.

Job Creation and Training: Claimants participating in job-creation projects or taking approved training, and whose entitlements are not enough to cover the duration of these activities, may have their entitlements extended to the end of the projects or courses and also receive an additional maximum of three weeks of benefits after the projects or courses end.

However, the maximum length of the benefit period for job-creation claimants is 58 weeks, and 156 weeks for claimants attending training courses. Claimants on job-creation projects may receive weekly benefits up to the higher of their regular benefit rate or the wage rate for the job or project, as determined by the Commission. For claimants taking approved training courses, their weekly benefits may be set in accordance with the basic allowance rates established under the *National Training Act*, if these are higher than their benefit rates. In addition, while attending courses and programs, claimants can receive supplementary training allowances to cover the cost of caring for dependent children, travelling to and from training centres, and living away from home. Disability allowances can also be paid to those who have to make special arrangements for participation in the course or program.

Training Course and Program Costs: In addition to paying benefits to claimants on approved training, the cost of training courses and programs set up by HRDC can also be paid by the UI Program.

Self-employment, Mobility, and Re-employment Incentive: Claimants may receive UI benefits if they enter into an approved self-employment agreement for the development and implementation of a business plan. Such an agreement could extend to 52 weeks, irrespective of benefits already received. The same weekly benefits and allowances as for training could be paid. Third party specialist costs could also be paid. Mobility incentives may be eventually provided, for example, in the form of capitalized UI benefits to defray the costs of moving to a new job. Re-employment incentives may also be eventually provided, such as bonuses to accept employment quickly or temporary earnings supplements.

5. Benefit Repayment

UI claimants, when their net income in a taxation year exceeds 1.5 times the annual maximum insurable earnings, are required to pay 30% of the benefits received that make up the excess. For the 1995 tax year, \$63,570 will be the limit for which the repayment formula applies. In 1994, the limit was \$60,840.

C. Financial Summary

Figure 4 shows the historical and expected amounts for each of the benefit types. Figures reflect the accrual accounting for benefits.

Figure 4: Benefit Payment by Type¹

(millions of dollars)	Forecast 1995	Preliminary 1994	1993	1992	1991
Regular	10,261	11,794	14,274	15,269	14,731
Sickness	430	416	417	410	400
Maternity	774	770	796	830	783
Parental	483	470	487	492	382
Age 65 ⁽²⁾	-	-	-	-	1
Adoption	5	5	5	5	7
Fishermen	264	254	257	291	291
Work Sharing ⁽³⁾	22	23	52	113	159
Job Creation ⁽⁴⁾	144	115	105	112	116
Training Income Support ⁽⁵⁾	970	948	927	978	523
Developmental Assistance ⁽⁶⁾					
Training: Course Costs	509	526	489	520	293
Supplementary Allowances	77	83	82	94	42
Self Employment Assistance	178	143	99	21	-
Benefit Repayments	(15)	(20)	(16)	(31)	(38)
Total Benefits	14,102	15,525	17,972	19,102	17,691

1. Figures have been rounded and may not add to total.

2. Age 65 benefits were discontinued with the adoption of Bill C-21, effective November 18, 1990.

3. Section 24 of the *Unemployment Insurance Act* permits payment of partial benefits to workers who agree to reduced work-weeks to avoid layoffs.

4. Section 25 relates to the job-creation activities which, under authority of the *Unemployment Insurance Act*, create productive term-employment for unemployed people.

5. Section 26 relates to income support paid to full-time trainees, under authority of the *Unemployment Insurance Act*, while taking training under Employment Programs.

6. Section 26.1 relates to assistance for claimants who qualify for benefits under the *Unemployment Insurance Act*. It covers the costs of courses and programs under Section 26 as well as supplementary allowances, mobility, self-employment and re-employment incentive assistance.

D. Variables Affecting Benefits

The reasons for the changes in benefits, as presented in Figure 4, are as follows:

1. External Environment

The major factor affecting regular benefits is the level of unemployment in Canada, which decreased to 10.3% for 1994 and could continue to decline in 1995. Normal labour force growth of about 2% is expected to be more than offset by the reductions due to the maturing of Bill C-17, so, there could be a further small decrease in the number of beneficiaries who receive regular benefits.

2. Benefit Rate

Unemployment Insurance benefits paid to claimants are based on claimants' insurable earnings, which are directly related to their employment earnings. Increases in salaries and wages, and in the maximum weekly benefit, would cause a further increase in benefits paid. Figure 5 shows the maximum and average weekly benefit rates. The expected average weekly benefits in 1995 reflect the full effect of the reduction in the basic benefit rate from 57% to 55% of insurable earnings and the continued low increase in claimant's wages and salaries.

Figure 5: Weekly Unemployment Insurance Benefits

(dollars per week)	Forecast 1995	Preliminary 1994	1993	1992	1991
Benefit rate (%)	55%	55% ¹	57% ²	60%	60%
Maximum	448	429	425	426	408
Average - Regular Benefits	253	253	257	253	245

1. Since July 3, 1994.

2. Since April 4, 1993.

3. Special Benefits

The small increase in sickness, maternity, and parental (which includes adoption) benefits mainly reflects the increase in the number of claims allowed as the insured population expands. It is expected that the average weekly benefit in 1995 will remain about the same as in 1994.

4. Fishermen's Benefits

It is expected that benefits paid to fishermen in coming years will remain low, as the restricted fishing activities in Atlantic Canada continue.

5. Developmental Uses and Assistance

The Minister of Human Resources Development Canada recommended and received Governor-in-Council approval of the annual expenditure plan of \$1,900 million for 1995. This \$1,900 million represents 12.4% of total expected expenditures, which is below the 15% ceiling allowed under Section 26.2 of the UI Act.

Allocations for work sharing, job creation and training are \$22 million, \$144 million, and \$970 million, respectively. For developmental assistance, it is planned that \$509 million will be used to pay for training courses, \$77 million for supplementary allowances, and \$178 million for the self-employment assistance. It should be noted that the budget for each program obtained in this plan may be modified to meet changing circumstances during 1995.

Section III

Administrative Costs

A. Introduction

Sections 49 and 117 of the UI Act specify that the costs of administering the Act be charged to the UI Account. Since the Department of Human Resources Development administers a number of programs, the costs of administering the UI Act have to be identified separately.

B. Method of Calculation

The calculation of UI administrative costs begins with identifying the costs of those activities of HRDC that are directly related to the UI Act. The administrative costs of the Labour Program, the Income Security Program (including the Canada Pension Plan and the Old Age Security Program), the Social Development and Education Program, the Government Annuities Program, the *National Training Act* and a portion of the Employment programs authorized by appropriation are not chargeable, but they are used in allocating overhead charges. For activities such as Canada Employment Centre Management and Joint Services, and Corporate Services Program activities, the UI portions of the administrative costs are calculated on a *pro rata* basis (see Figure 6).

Figure 6: Comparison of the 1995-96¹ Administrative Costs of the UI Portion with Department and Commission Totals

(Thousands of dollars)	Department/ Commission	Charges to the UI Account from			UI as %
		HRDC	Central Account	Total	
Corporate Services Program					
Corporate Management and Services ²	336,937	191,059	46,649	237,708	70.5
Systems	25,190	14,412	1,332	15,744	62.5
Policy, Communications and Renewal	23,441	13,412	1,239	14,651	62.5
Sub-total	385,568	218,883	49,220	268,103	69.5
Employment and Insurance Program					
Employment	466,098	264,272	23,826	288,098	61.8
Unemployment Insurance	501,612	456,327	41,933	498,260	99.3
CEC Management and Joint Services	165,076	123,990	9,973	133,963	81.2
Sub-total	1,132,786	844,589	75,732	920,321	81.2
Labour Program	48,699	949		949	n/a
Income Security Program	246,576				
Social Development and Education Program	41,205				
Grand Total	1,854,834	1,064,421	124,952	1,189,373	64.1

- Effective April 1, 1995, the accounting treatment of costs associated with employee benefit plans and the TB insurance premiums will change. The new procedure entails the direct recovery of costs from the UI Account.
- Includes \$82.010 million of services provided to HRDC at no charge by other government departments. The charge from the Central Account includes the estimated costs in relation the TB insurance premiums for the overall Commission/Department.

Since the actual HRDC costs are finalized on a fiscal-year basis and are only available when public accounts are finalized, the administrative costs on a calendar year basis, for UI Account purposes, are calculated as nine-twelfths of the forecasted amount for the current fiscal year, plus the remaining portion for the previous fiscal year.

Section 113(2)(b) of the UI Act, however, provides that all amounts collected by HRDC for services rendered shall be credited to the UI Account. Therefore, for each year, the amount of administrative costs in the audited calendar year UI financial statements represents the gross amount determined by the above calculation, less the amounts recovered.

C. Financial Summary

Figure 7 shows the annual amount charged to the UI Account for administering the Act during the last five years.

Figure 7: UI Administrative Costs *

(millions of dollars)	Forecast 1995	Preliminary 1994	1993	1992	1991
Gross	1,229	1,291	1,302	1,233	1,237
Recoveries	(8)	(8)	(8)	(6)	(9)
Net	1,221	1,283	1,294	1,227	1,228

* Figures have been rounded and may not add to total.

Based on resource requirements presented in the 1995-96 Estimates and the 1994-95 Forecasts, UI administrative costs in 1995 are expected to decrease by about \$62 million. Detailed resource requirements for individual programs and activities are discussed in the expenditure plans for Corporate Services programs, and Employment and Insurance programs.

Section IV

Premium Revenue

A. Introduction

Unemployment Insurance premiums are based on employees' weekly insurable earnings, which are their normal wages or salaries up to a maximum. Employers are required to contribute 1.4 times their employees' premiums, unless they have an approved wage-loss insurance plan.

Premiums from employees and employers are collected by the Department of National Revenue. The amount transferred to the UI Account in a year is an estimate of the premiums collected in that year. This amount is finalized when the income tax returns are processed the following year.

B. Financial Summary

Unemployment Insurance premiums in 1995 could amount to \$20,316 million, an increase of \$989 million over the \$19,327 million received in 1994.

Figure 8: Premium Revenue

(millions of dollars)	Forecast 1995	Preliminary 1994	1993	1992	1991
Premium Revenue	20,316	19,327	18,469	17,885	14,760

C. Variables Affecting Premium Revenue

The reasons for the increase in the premium revenue in 1995 are explained below.

1. Number of Contributors

There were approximately 13.4 million contributors in 1993. The number of contributors increases over time as the labour force expands, but may also depend on the employment situation. The number of contributors in 1995 is expected to increase to about 13.7 million.

2. Average Insurable Earnings

Average weekly insurable earnings will continue to increase in 1995, for two reasons. First, the UI Act requires that maximum weekly insurable earnings be escalated annually in accordance with an earnings index for that year. In 1995, maximum weekly insurable earnings will be

increased by 4.5%, from \$780 to \$815 per week. Second, since insurable earnings are directly related to employees' earnings, the projected 1.5% increase in wages and salaries also contributes to the increase in average weekly insurable earnings. This applies to those employees whose earnings are below the maximum.

3. Premium Rate

In 1995, the premium rate for employees will decrease to 3.00% of weekly insurable earnings. The premium rate for employers, calculated at 1.4 times the employee rate, will also decrease to 4.20% of the employee's weekly insurable earnings.

4. Premium Reduction

Employers with qualified wage-loss insurance plans are entitled to premium reductions, and are required to share this reduction with their employees. The total amount of premium reductions is expected to decrease from \$558 million in 1994 to \$555 million in 1995.

5. Prior year adjustment

The accrued premiums for 1994 are estimated at \$19,659 million, reduced by an adjustment of \$332 million for the 1993 overestimate. Such adjustments may be required in any year.

Figure 9: Premium Rate and Insurable Earnings

	Premium Rate		Maximum Weekly Insurable Earnings	Maximum Weekly Premiums	
	Employee	Employer		Employee	Employer
1989	1.95%	2.73%	\$605	\$11.80	\$16.52
1990	2.25%	3.15%	\$640	\$14.40	\$20.16
1991 ¹	2.25%	3.15%	\$680	\$15.30	\$21.42
1991 ²	2.80%	3.92%	\$680	\$19.04	\$26.66
1992	3.00%	4.20%	\$710	\$21.30	\$29.82
1993	3.00%	4.20%	\$745	\$22.35	\$31.29
1994	3.07%	4.30%	\$780	\$23.95	\$33.52
1995	3.00%	4.20%	\$815	\$24.45	\$34.23

1. January to July (Bill C-21).

2. July to December (Bill C-20).

Section V

Summary and Balance of Account

In summary, net benefits paid in 1995 could reach \$14,102 million. Total costs, including administration, could reach \$15,380 million.

With estimated premium revenue of \$20,316 million, there will be a surplus of \$4,936 million for the 1995 operation. This will eliminate the cumulative deficit of \$3,640 million at the beginning of 1995 and replace it with a surplus of \$1,296 million at year end. As of December 31, 1994, the advances acquired to finance the deficit amounted to \$3,282 million and the outstanding interest was \$124 million.

Section V

Résumé et solde du Compte

En résumé, le montant net des prestations versées en 1995 pourrait atteindre 14 102 millions de dollars. Les coûts totaux, y compris les frais d'administration, atteindraient vraisemblablement 15 380 millions de dollars.

Les recettes tirées des cotisations étant évaluées à 20 316 millions de dollars, le Compte d'assurance-chômage enregistrera un surplus de 4 936 millions de dollars en 1995. Le déficit cumulatif de 3 640 millions de dollars que le Compte accuse au début de l'année sera ainsi éliminé et remplacé par un surplus de 1 296 millions de dollars à la fin de 1995. Au 31 décembre 1994, les avances obtenues pour financer le déficit atteignaient 3 282 millions de dollars, et l'intérêt impayé se chiffrait à 124 millions de dollars.

2. Rémunération assurable moyenne

En 1995, la moyenne de la rémunération hebdomadaire assurable continuera à augmenter pour deux raisons. Premièrement, en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable doit être redressé annuellement suivant l'indice de rémunération applicable à l'année en question. En 1995, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable augmentera de 4,5 %, passant de 780 à 815 \$ par semaine. Deuxièmement, étant donné que la rémunération assurable est directement liée à la rémunération des travailleurs, les augmentations de salaire prévues de 1,5 % contribueront également à faire augmenter la moyenne de la rémunération hebdomadaire assurable. Cette augmentation touche les travailleurs dont la rémunération est inférieure au maximum.

3. Taux de cotisation

En 1995, le taux de cotisation de l'employé passera à 3,00 % de la rémunération hebdomadaire assurable. Le taux de cotisation de l'employeur, qui correspond à 1,4 fois celui de l'employé, sera porté à 4,20 % de la rémunération hebdomadaire assurable de l'employé.

4. Réduction du taux de cotisation

Les employeurs qui offrent un régime approuvé d'assurance-salaire sont admissibles à une réduction du taux de cotisation. Ils doivent cependant partager le montant de la réduction consentie avec leurs employés. Le montant total des réductions du taux de cotisation devrait diminuer, passant de 558 millions de dollars en 1994 à 555 millions de dollars en 1995.

5. Ajustement par rapport à l'année précédente

Les cotisations courues en 1994 sont évaluées à 19 659 millions de dollars, moins les 332 millions de dollars correspondant au montant prévu en trop en 1993. De tels ajustements peuvent être nécessaires chaque année.

Tableau 9 : Taux de cotisations et rémunération assurable

Taux de cotisation		Maximum de la rémunération hebdomadaire		Maximum de la cotisation hebdomadaire	
employé	employeur	assurable	employé	employeur	
1989	1,95 %	2,73 %	605 \$	11,80 \$	16,52 \$
1990	2,25 %	3,15 %	640 \$	14,40 \$	20,16 \$
1991 ¹	2,25 %	3,15 %	680 \$	15,30 \$	21,42 \$
1991 ²	2,80 %	3,92 %	680 \$	19,04 \$	26,66 \$
1992	3,00 %	4,20 %	710 \$	21,30 \$	29,82 \$
1993	3,00 %	4,20 %	745 \$	22,35 \$	31,29 \$
1994	3,07 %	4,30 %	780 \$	23,95 \$	33,52 \$
1995	3,00 %	4,20 %	815 \$	24,45 \$	34,23 \$

1. Janvier à juillet (Projet de loi C-21)
2. Juillet à décembre (Projet de loi C-20).

A. Introduction

Les cotisations d'assurance-chômage des employés sont calculées en fonction de leur rémunération hebdomadaire assurable, laquelle correspond à leur salaire habituel jusqu'à concurrence d'un maximum. Les employeurs doivent verser une contribution équivalant à 1,4 fois la cotisation de leurs employés, à moins qu'ils n'offrent un régime approuvé d'assurance-salaire.

Les cotisations des employés et des employeurs sont perçues par Revenu Canada. Le montant viré chaque année au Compte d'assurance-chômage correspond à une estimation des cotisations qui seront perçues au cours de l'année. Ce montant est déterminé avec plus de précision lorsque les déclarations d'impôt des contribuables sont traitées, au cours de l'année suivante.

B. Sommaire financier

En 1995, les cotisations d'assurance-chômage pourraient s'élever à 20 316 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 989 millions de dollars par rapport aux 19 327 millions de dollars perçus en 1994.

Tableau 8 : Recette tirée des cotisations

(en millions de dollars)		Prévu	Préliminaire	1993	1992	1991
Recettes tirées des cotisations		20 316	19 327	18 469	17 885	14 760

C. Variables influant sur les recettes tirées des cotisations

Nous donnons ci-dessous les raisons de l'augmentation des recettes tirées des cotisations en 1995.

1. Nombre de cotisants

Environ 13,4 millions de personnes cotisaient au Régime d'assurance-chômage en 1993. Le nombre de cotisants augmente avec le temps, au fur et à mesure que la population active s'accroît; ce nombre peut cependant dépendre de la situation de l'emploi. Il devrait passer à environ 13,7 millions en 1995.

À la lumière des besoins en ressources présentés dans le Budget des dépenses de 1995-1996 et des prévisions établies pour 1994-1995, on s'attend à ce que les frais d'administration de l'Assurance-chômage diminuent d'environ 62 millions de dollars en 1995. Les plans de dépenses du Programme de la gestion générale et des services et ceux du Programme d'emploi et d'assurance traitent en détail les besoins en matière de ressources pour les programmes spécifiques et les activités qui s'y rattachent.

* Les chiffres ont été arrondis et les sommes n'égalent pas nécessairement les totaux inscrits.

	Prévu Préliminaire (en millions de dollars)			
	1995	1994	1993	1992
Montant brut	1 229	1 291	1 302	1 233
Recouvrements	(8)	(8)	(8)	(6)
Montant net	1 221	1 283	1 294	1 227
				1 228

Tableau 7 : Frais d'administration de l'Assurance-chômage *

Le Tableau 7 donne les montants imputés au Compte d'assurance-chômage pour l'administration de la *Loi sur l'assurance-chômage* au cours des cinq dernières années.

C. Sommaire financier

Toutefois, l'alinéa 113(2)(b) de la *Loi sur l'assurance-chômage* précise que tous les montants perçus par le Ministère pour la prestation de services doivent être crédités au Compte d'assurance-chômage. Aussi, chaque année, le montant des frais d'administration figurant dans les états financiers vérifiés de l'Assurance-chômage pour l'année civile représente le montant brut établi selon la méthode de calcul décrite ci-dessus moins les sommes recouvrées.

Puisque le coût réel pour le Ministère est déterminé suivant l'exercice financier et que ce coût n'est connu que lorsque les Comptes publics sont établis de manière définitive, les frais d'administration pour l'année civile, utilisés aux fins du Compte d'assurance-chômage, équivalent aux neuf douzièmes du montant prévu pour l'exercice financier et du reste du montant fixé pour l'exercice financier précédent.

Section III

A. Introduction

Les articles 49 et 117 de la Loi sur l'assurance-chômage précisent que les frais d'administration de la Loi doivent être imputés au Compte d'assurance-chômage. Étant donné que le ministère du Développement des ressources humaines administre un certain nombre de programmes, les frais d'administration de la Loi doivent être indiqués séparément.

B. Méthode de calcul

Pour calculer les frais d'administration de l'Assurance-chômage, il faut d'abord relever les frais prélevés aux activités de DRHC qui sont directement liées à la Loi sur l'assurance-chômage. Les frais d'administration du Programme du travail, des Programmes de la Loi sur l'assurance-chômage. Les frais d'administration du Programme de pensions du Canada et le programme de la Sécurité de la vieillesse), du Programme du développement social et de l'éducation, du programme des rentes sur l'État, de la Loi nationale sur la formation et d'une partie des programmes d'emploi pour lesquels des fonds du Trésor sont autorisés, ne sont pas imputables mais sont utilisés pour fins d'allocation des frais généraux. Les frais d'administration imputés au Compte d'assurance-chômage, liés à la Gestion des CEC et des services conjoints et au Programme de la gestion générale et des services, sont calculés proportionnellement (voir Tableau 6).

Tableau 6 : Comparaison des frais d'administration de l'A.-c. au total des frais d'administration de la Commission et du Ministère pour 1995-1996

(en milliers de dollars)		Frais imputables à l'A-c			
		Compte Central	DHRC	Commission et Ministère	% pour l'A-c
Programme de la gestion générale et des services		46 649	191 059	336 937	70,5
Gestion générale et services ²		46 649	14 412	23 190	62,5
Systèmes			1 332	15 744	62,5
Politiques, communications et renouveau		1 239	13 412	23 441	62,5
Total partiel		49 220	218 883	385 568	69,2
Programme d'emploi et d'assurance		23 826	264 272	466 098	61,8
Emploi		23 826	456 327	501 612	99,3
Assurance-chômage		9 973	123 990	165 076	81,2
Gestion des CEC et services conjoints		9 973	844 589	1 132 786	81,2
Programme du travail		949	48 699	246 576	s.o.
Programme de la sécurité du revenu		949	246 576	41 205	s.o.
Programme du développement social et de l'éducation					
Total		124 952	1 064 421	1 854 834	64,1

1. À compter du 1^{er} janvier 1995, le traitement complet des cotils associés aux régimes d'avantages sociaux des employés ainsi qu'aux primes d'assurance du CT sera modifié. La nouvelle procédure comprendra le recouvrement direct des cotils à même le Compté de l'A.-C. Compté de 82,010 millions de dollars pour les services offerts gratuitement à RCHM par d'autres ministères fédéraux. Les frais du Compté central

2. comportent une estimation des cotils relatifs aux primes d'assurance du conseil du Trésor pour l'ensemble de la commission et du Ministère.

5. Utilisation des fonds et aide à des fins productives

Le ministre du Développement des ressources humaines Canada a recommandé l'adoption du Plan des dépenses annuel de 1 900 millions de dollars pour 1995 et a obtenu l'approbation du gouverneur en conseil à cet égard. Cette somme représente 12,4 % du total des dépenses prévues, taux inférieur au plafond de 15 % établi en vertu de l'article 26.2 de la *Loi sur l'assurance-chômage*.

Les allocations prévues pour le travail partagé, la création d'emplois et la formation s'élèvent respectivement à 22, 144 et 970 millions de dollars. En ce qui concerne l'aide allouée à des fins productives, on prévoit utiliser 509 millions de dollars pour payer les frais de cours, 77 millions de dollars pour les allocations supplémentaires et 178 millions de dollars pour l'aide au travail indépendant. Il y a lieu de noter que le budget affecté à chaque programme contenu dans ce plan peut être modifié pour répondre aux nouveaux besoins qui se feront sentir en 1995.

D. Variables influant sur les prestations

La variation des prestations, figurant au Tableau 4, découle des facteurs suivants :

1. Facteurs externes

Le taux de chômage constitue le principal facteur qui influe sur les prestations ordinaires. Ce taux a baissé à 10,3 % en 1994 et pourrait continuer à diminuer en 1995. Puisque le taux de croissance de la population active d'environ 2 % devrait être largement compensé par les réductions découlant du projet de loi C-17, on pourrait observer à nouveaux une légère diminution du nombre de prestataires recevant des prestations ordinaires.

2. Taux des prestations

Le montant des prestations d'assurance-chômage versées aux prestataires est fondé sur leur rémunération assurable, laquelle est directement liée à la rémunération qu'ils ont tirée de leur emploi. Ainsi, une augmentation de la rémunération et du taux maximum des prestations hebdomadaires donnerait-il lieu à une augmentation des prestations versées. Les prestations et les taux hebdomadaires moyens et maximums figurent au Tableau 5. Les prestations hebdomadaires moyennes prévues pour 1995 témoignent de l'incidence globale de la réduction du taux de prestations de base de 57 % à 55 % de la rémunération assurable et de la faible augmentation de la rémunération des prestataires.

Tableau 5 : Prestations hebdomadaires d'assurance-chômage

	(en dollars par semaine)			
	Prévu	1995	1994	1993
Taux des prestations (%)	55 %	448	429	57 % ²
Prestations maximales	60 %	426	408	60 %
Prestations moyennes	253	253	257	253

1. Depuis le 3 juillet 1994.
2. Depuis le 4 avril 1993.

3. Prestations spéciales

La légère augmentation des prestations de maladie, de maternité, des prestations parentales et d'adoption est surtout attribuable au plus grand nombre de demandes acceptées à la suite de l'accroissement du nombre d'assurés, car l'on s'attend à ce que les prestations hebdomadaires moyennes demeurent, en 1995, à peu près à leur niveau de 1994.

4. Prestations versées aux pêcheurs

Il est prévu qu'au cours des prochaines années, les prestations versées aux pêcheurs demeureront faibles, car la pêche demeurera restreinte dans le Canada atlantique.

5. Remboursement de prestations

C. Sommaire financier

Les prestations d'assurance-chômage dont le revenu annuel net dépasse de 1,5 fois le maximum de la rémunération annuelle assurable doivent rembourser 30 % de leurs prestations pour compenser l'excédent. Pour l'année d'imposition 1995, la formule de remboursement s'appliquera à la rémunération qui dépasse 63 570 \$. En 1994, cette limite atteignait 60 840 \$.

Le Tableau 4 comprend les données antérieures et les paiements prévus pour chaque type de prestations. Les chiffres tiennent compte de la comptabilité d'exercice pour ces prestations.

Tableau 4 : Besoins financiers prévus par type de prestations ¹

(en millions de dollars)		Prévu 1995	Préliminaire 1994	1993	1992	1991
Prestations ordinaires	10 261	11 794	14 274	15 269	14 731	
Prestations de maladie	430	416	417	410	400	
Prestations de maternité	774	770	796	830	783	
Prestations parentales	483	470	487	492	382	
Prestations de retraite ²	-	-	-	-	1	
Prestations d'adoption	5	5	5	5	7	
Prestations versées aux pêcheurs	264	254	257	291	291	
Prestations de travail partagé ³	22	23	52	113	159	
Prestations de création d'emploi ⁴	144	115	105	112	116	
Prestations de formation ⁵	970	948	927	978	523	
Aide à des fins productives ⁶	509	526	489	520	293	
Frais de cours	77	83	82	94	42	
Allocations supplémentaires	178	143	99	21	-	
Travail indépendant	(15)	(20)	(16)	(31)	(38)	
Remboursement de prestations						
Prestations totales	14 102	15 525	17 972	19 102	17 691	

1. Les chiffres ont été arrondis et les sommes n'égalent pas nécessairement les totaux inscrits.
2. Depuis l'adoption du projet de loi C-21, en vigueur depuis le 18 novembre 1990, les prestations spéciales de retraite ne sont plus versées.
3. L'article 24 de la Loi sur l'assurance-chômage autorise le versement de prestations partielles aux travailleurs qui acceptent de réduire leur semaine de travail pour éviter des licenciements éventuels.
4. L'article 25 porte sur les activités de création d'emplois entreprises en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, activités qui mènent à la création d'emplois productifs d'une durée déterminée pour les chômeurs.
5. L'article 26 autorise le versement de prestations de soutien du revenu aux stagiaires à temps plein aux termes de la Loi sur l'assurance-chômage pendant qu'ils reçoivent une formation dans le cadre des programmes d'emploi.
6. L'article 26.1 de la Loi sur l'assurance-chômage a trait à l'aide fournie aux bénéficiaires admissibles à des prestations. Il vise les frais des cours et des programmes suivis en vertu de l'article 26, les allocations supplémentaires, ainsi que l'aide à la mobilité de la main-d'œuvre, à l'activité indépendante et au réemploi.

Ceux-ci toucheraient leur salaire pour le nombre d'heures travaillées et recevraient des prestations d'assurance-chômage proportionnelles au nombre d'heures chômées.

Création d'emplois et formation : Les prestataires qui participent à des projets de création d'emplois ou qui suivent un programme de formation approuvé et qui n'ont pas droit à un nombre suffisant de prestations hebdomadaires pour couvrir la durée de l'activité choisie peuvent obtenir une prolongation de leur période de prestations jusqu'à la fin du projet ou des cours. Ils peuvent en outre recevoir, une fois l'activité terminée, jusqu'à concurrence de trois prestations hebdomadaires supplémentaires.

Toutefois, la durée maximale de la période de prestations s'établit à 58 semaines dans le cas des bénéficiaires participant à un projet de création d'emplois et à 156 semaines dans celui des bénéficiaires suivant un programme de formation. Les prestataires qui participent à un projet de création d'emplois touchent des prestations hebdomadaires jusqu'à concurrence du plus élevé de leur taux des prestations ordinaires ou du taux de rémunération établi pour leur emploi ou leur projet, selon ce que déterminera la Commission. Dans le cas des prestataires qui suivent des cours approuvés de formation, le montant de la prestation hebdomadaire peut être fixé en fonction du montant de l'allocation de base établi en vertu de la *Loi nationale sur la formation* si le montant de l'allocation est plus élevé que celui des prestations. En outre, pendant qu'ils suivent des cours ou des programmes, les prestataires sont admissibles à des allocations supplémentaires couvrant les frais inhérents à la garde d'enfants à charge, au déplacement pour se rendre aux centres de formation ou encore à l'hébergement à l'extérieur du foyer. Des allocations pour invalidité sont versées aux prestataires afin de les aider à assumer les frais spéciaux nécessaires à leur participation aux cours ou aux programmes de formation.

Frais des cours et des programmes de formation : Outre les prestations payables pour la formation approuvée, le Régime d'assurance-chômage prévoit également le paiement des frais des cours et des programmes de formation mis sur pied par DRHC.

Travail indépendant, mobilité de la main-d'œuvre et mesures d'incitation au réemploi : Les prestataires touchent des prestations d'assurance-chômage s'ils participent à une entente approuvée d'aide au travail indépendant en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un projet d'entreprise. La période de prestations pour une telle entente pourrait s'étendre jusqu'à 52 semaines, peu importe le montant des prestations déjà reçues. Les personnes participant à ces ententes peuvent toucher la même prestation hebdomadaire et les mêmes allocations que celles qui se trouvent en formation. Les frais découlant des services d'un tiers spécialiste pourraient également être couverts. Les mesures d'incitation à la mobilité de la main-d'œuvre devraient prendre la forme de prestations capitalisées d'assurance-chômage visant à rembourser les coûts du déménagement en vue d'un nouvel emploi. Il est également possible d'offrir des mesures d'incitation au réemploi, par exemple des primes aux personnes qui acceptent un emploi rapidement ou des suppléments temporaires de revenu.

Travail partagé : Les accords de travail partagé, signés par DRHC et les employeurs, ont pour but d'éviter les licenciements temporaires dans la mesure du possible, grâce au versement de prestations d'assurance-chômage comme revenu de remplacement. Par exemple, une entreprise qui doit réduire sa production de 20 % prévoirait normalement licencier un cinquième de ses travailleurs. Grâce au travail partagé, l'entreprise pourrait employer tous son effectif quatre jours par semaine. En faisant ainsi passer de 40 à 32 le nombre d'heures de travail par semaine, l'entreprise pourrait réduire sa production de 20 % sans diminuer le nombre de travailleurs.

Parlement. Le plan pour 1995 prévoit des dépenses totales de 1,9 milliard de dollars. L'année, conformément au plan des dépenses approuvé par le gouvernement en conseil et déposé au 15 mai, d'autres programmes d'aide à des fins productives. Les prestations ainsi versées ne doivent pas dépasser 15 % des dépenses totales prévues dans le cadre du Régime d'assurance-chômage pour partager ou de création d'emplois, qui suivent un programme de formation ou qui participent à des prestations peuvent être versées aux prestataires qui participent à des projets de travail

4. Utilisation de fonds de l'Assurance-chômage et aide à des fins productives

Des prestations spéciales sont à la disposition des pêcheurs à longue durée et des pêcheurs saisonniers s'ils remplissent les conditions énoncées précédemment.

Pêcheurs saisonniers : Pour avoir droit aux prestations, les demandeurs doivent satisfaire à la norme variable d'admissibilité ordinaire, y compris avoir accumulé au moins six semaines de travail assurable dans la pêche. Dans le cas des prestataires qui ont accumulé 15 semaines ou plus d'emploi assurable comme pêcheurs, le taux des prestations est établi en fonction de la moyenne des 10 meilleures semaines de rémunération assurable. Les pêcheurs d'hiver peuvent demander des prestations saisonnières de pêche du 1^{er} mai au 15 novembre, tandis que les pêcheurs d'été peuvent demander de telles prestations du 1^{er} novembre au 15 mai.

Pêcheurs à longue durée : Peuvent avoir droit à des prestations les demandeurs qui ont accumulé au moins 20 semaines d'emploi assurable et au moins six semaines assurables de pêche dans chacun de trois trimestres civils consécutifs parmi les quatre derniers et qui ont exercé leur plus récent emploi comme pêcheur sur un bateau désigné. Les pêcheurs à longue durée peuvent recevoir des prestations à n'importe quel moment de l'année. Annuellement, il n'y a que de 100 à 150 personnes qui demandent ce genre de prestations.

Les pêcheurs indépendants peuvent demander des prestations d'assurance-chômage aux termes du règlement spécial établi à leur intention, sauf que leur admissibilité aux prestations sera évaluée de la même façon que pour les prestataires ordinaires.

3. Prestations versées aux pêcheurs

hebdomadaires de plus. Toutefois, la période maximale pendant laquelle un prestataire peut recevoir des prestations spéciales est de 30 semaines. Cependant, jusqu'à 30 semaines de prestations spéciales ou une combinaison de prestations spéciales et de prestations ordinaires peuvent être offertes à une personne qui n'a droit qu'à moins de 30 semaines de prestations. Ces prestations viennent réduire le droit aux prestations ordinaires.

B. Description des prestations

1. Prestations ordinaires

Normes d'admissibilité : Pour avoir droit à des prestations ordinaires, le prestataire doit subir un arrêt de rémunération et avoir occupé un emploi assurable durant 12 à 20 semaines au cours de la période de référence. Le nombre exact de semaines exigées, appelé « norme variable d'admissibilité », est fonction du taux de chômage en vigueur dans la région où habite le prestataire.

Une autre catégorie de prestataires est constituée de « personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active ». Entrent dans cette catégorie les personnes qui ont accumulé moins de 14 semaines d'emploi assurable au cours de la période de 52 semaines précédant la période de référence. Ces prestataires doivent avoir accumulé au moins 20 semaines d'emploi assurable au cours de la période de référence pour être admissibles à des prestations.

Tous les sans-emploi qui demandent des prestations ordinaires doivent non seulement être capables de travailler et demeurer disponibles à cette fin, mais encore chercher activement un emploi.

Durée : Le prestataire peut recevoir des prestations durant 14 à 50 semaines, selon le nombre de semaines accumulées d'emploi assurable et le taux de chômage qui prévalait dans sa région de résidence au moment où il a présenté sa demande de prestations. Le barème d'admissibilité aux prestations établit désormais un lien plus étroit entre les antécédents de travail et la durée des prestations. La composante appelée « travail » prévoit une semaine de prestations pour deux semaines d'emploi, jusqu'à concurrence de 40 semaines de travail. Le prestataire peut ainsi accumuler un maximum de 20 semaines de prestations. Par la suite, les semaines d'emploi accumulées de la 41^e à la 52^e semaine donnent droit à une semaine additionnelle de prestations pour chaque semaine d'emploi, jusqu'à concurrence de 12 semaines. La composante intitulée « taux de chômage régional » prévoit deux semaines de prestations pour chaque point complet ou partiel relatif au taux de chômage régional excédant les 4 % pour un minimum de 4 semaines et un maximum de 26 semaines de prestations additionnelles. Le nombre maximal de semaines de prestations ordinaires demeure donc à 50 semaines.

2. Prestations spéciales

Des prestations de maladie, de maternité et des prestations spéciales diffèrent toutefois des normes cas. Les normes d'admissibilité aux prestations spéciales diffèrent parfois des normes d'admissibilité aux prestations ordinaires.

Les prestataires qui accumulent 20 semaines d'emploi assurable ont droit à 15 prestations hebdomadaires de maladie, 15 hebdomadaires de maternité et à 10 prestations parentales. Les 10 semaines de prestations parentales peuvent se partager entre la mère et le père d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté. Lorsque les parents prodiguent des soins spéciaux à un enfant âgé de six mois ou plus à son arrivée dans leur foyer, ils peuvent demander cinq prestations

A. Introduction

Les travailleurs qui satisfont aux exigences de la *Loi sur l'assurance-chômage* et de ses Réglements reçoivent des prestations. Ces prestataires doivent présenter un relevé d'emploi qui indique qu'ils ont eu un emploi assurable pendant un certain nombre de semaines au cours de leur période de référence (depuis les 52 dernières semaines ou depuis le début de leur dernière période de prestation, la plus courte de ces deux périodes étant retenue). Le nombre de semaines d'emploi assurable que l'on exige varie selon le type de demande de prestations (voir description des prestations ci-dessous) et le taux de chômage dans la région où habite le prestataire.

Après avoir observé un délai de carence de deux semaines, la plupart des prestataires reçoivent des prestations dont le montant équivaudra à 55 % de la moyenne de leur rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'à concurrence de 448 \$ en 1995. Toutefois, les prestataires qui ont des personnes à leur charge et une rémunération hebdomadaire assurable pouvant atteindre 408 \$ en 1995 (la moitié du maximum de la rémunération assurable pour l'année) ont droit à des prestations équivalant à 60 % de la moyenne de leur rémunération hebdomadaire assurable. On calcule la rémunération moyenne à partir de la rémunération des 20 dernières semaines de travail de la période de référence ou d'après un nombre moindre de semaines si le prestataire n'a pas accumulé 20 semaines d'emploi assurable. Les personnes qui quittent leur emploi sans motif valable ou qui sont congédiées pour incompétence n'ont plus droit aux prestations régulières. Celles qui refusent un emploi convenable deviennent inadmissibles aux prestations pendant 7 à 12 semaines. Après la période d'exclusion, leurs prestations sont calculées, pour le nombre correspondant de semaines, à 50 % de la moyenne de leur rémunération hebdomadaire assurable. Les bénéficiaires de prestations ordinaires ont le droit de tirer un revenu d'emploi sans que cela n'entraîne de réduction du montant des prestations, à condition qu'un tel revenu ne dépasse pas 25 % du montant des prestations. Toutefois, pour ce qui est des bénéficiaires de prestations de maladie, de maternité, de prestations parentales et d'adoption, la rémunération tirée d'un emploi sera déduite à 100 % des prestations payables. Toutes les sommes reçues à la cessation d'un emploi retardent le début du versement des prestations. Les revenus de pension seront également déduits des prestations dans le cas des travailleurs qui prennent leur retraite, sauf s'ils obtiennent un nouvel emploi et redevenaient admissibles à l'assurance-chômage.

Les différents types de prestations d'assurance-chômage ainsi que les normes d'admissibilité et la durée sont décrits ci-dessous.

Le taux prévu par la Loi pour 1995 correspond à 3,28 % de la rémunération assurable. Il s'agit du taux maximal permis par la Loi. Cependant, le projet de loi C-17 a fixé le taux de cotisation pour 1995 à 3,00 % de la rémunération assurable des employés. Le taux de cotisation des employeurs, équivalant à 1,4 fois celui des employés, sera fixé à 4,20 % de la rémunération assurable des employés. Le taux de cotisation de cotisation des employés et le solde du Compte sont indiqués dans le Tableau suivant :

Tableau 3 : Surplus (déficit) et taux de la cotisation

(en millions de dollars)						
		1995	1994	1993	1992	1991
		Prévu	Préliminaire			
Surplus (déficit)	- annuel	4 936	2 245	(1 208)	(2 631)	(4 206)
	- cumulatif	1 296	(3 640)	(5 884)	(4 676)	(2 045)
	Taux de la cotisation de l'employé (en % de la rémunération assurable) *	3,00	3,07	3,00	3,00	2,80
						2,25

* Le taux des cotisations pour 1991 a été fixé à 2,25 \$ par tranche de 100\$ de la rémunération assurable, de janvier à juin, et à 2,80 \$, de juillet à décembre.

Depuis octobre 1990, le Régime d'assurance-chômage est entièrement financé par les cotisations des employeurs et des employés. En vertu de l'article 48 de la Loi, la Commission examine la situation financière du Compte d'assurance-chômage et fixe chaque année, sous réserve de l'approbation du ministre des Finances et du gouverneur en conseil, le taux des cotisations. Ce taux doit être établi en fonction du taux prévu par la Loi, lequel est calculé à titre de moyenne mobile de trois ans, entre les frais des employeurs et des employés, puis il est redressé pour combler le déficit ou éliminer l'excédent qui existerait sans cela.

D. Mécanismes de financement

- le Compte d'assurance-chômage enregistrera un surplus de 4 936 millions de dollars pour l'année en cours, surplus qui portera le solde cumulé positif à 1 296 millions de dollars à la fin de 1995 (voir le Tableau 3).
- les recettes tirées des cotisations devraient augmenter de 989 millions de dollars en raison de la hausse du nombre d'emplois et de la rémunération qui compensera en partie la baisse du taux de cotisation;
- les prestations versées devraient diminuer de 1 423 millions de dollars principalement en raison de l'amélioration de la situation du marché du travail et du barème plus restrictif d'admissibilité aux prestations;

Sur le plan financier, les changements suivants se produiront probablement en 1995 :

C. Points saillants des changements financiers

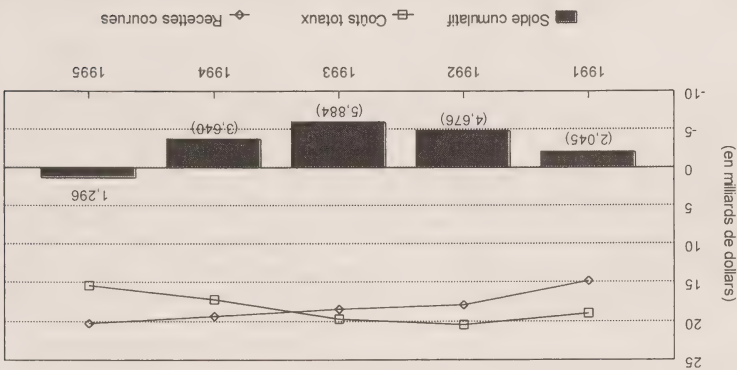


Tableau 2 : Comparaison des recettes et des dépenses

prendre les décisions qui s'imposent sur l'assurabilité des emplois en vertu de la Loi. Les frais d'administration de la Loi sont imputés au Compte d'assurance-chômage et englobent les frais des Services d'emploi (environ 40 % du total des frais d'administration).

4. Recettes tirées des cotisations

La plupart des travailleurs doivent cotiser au Régime d'assurance-chômage (environ 84 % des travailleurs actifs en 1994, étant donné l'exclusion des travailleurs autonomes). Les cotisations dépendent de la rémunération assurable du travailleur, laquelle correspond au salaire de celui-ci jusqu'à concurrence de 815 \$ par semaine en 1995. Le taux de la cotisation, qui correspond à un pourcentage de la rémunération assurable du travailleur, est habituellement établi chaque année par la Commission et approuvé par le ministre des Finances et le gouverneur en conseil. La contribution de l'employeur représente 1,4 fois celle de l'employé. Toutefois, les employeurs qui offrent un régime d'assurance-salaire approuvé bénéficient d'une réduction du taux de la cotisation qu'ils partagent ensuite avec leurs employés.

5. Avances

Les prestations et les frais d'administration sont payés à même le Trésor et imputés au Compte d'assurance-chômage. Si le solde du Compte s'avère insuffisant, le ministre des Finances peut, à la demande de la Commission, autoriser le versement d'avances dans le Compte d'assurance-chômage. Ces avances sont remboursées moyennant intérêt aux taux débiteurs accordés aux Sociétés d'État et selon les modalités prévues dans le Règlement sur les avances provenant du Compte d'assurance-chômage. De même, les excédents rapportent de l'intérêt.

B. Sommaire financier

Le Tableau suivant résume la situation du Compte d'assurance-chômage par année civile comme l'exige la Loi sur l'assurance-chômage.

Tableau 1 : Sommaire financier du Compte d'assurance-chômage*

(en millions de dollars)		Prévu 1995	Preliminaire 1994	1993	1992	1991
Prestations - courues	14 102	15 525	17 972	19 102	17 691	17 691
Administration	1 221	1 283	1 294	1 227	1 228	1 228
Créances irrécouvrables	36	39	97	28	105	105
Montant des intérêts	91	325	405	255	5	5
Pénalités	(70)	(90)	(91)	(96)	(62)	(62)
Cotûs totaux	15 380	17 083	19 677	20 516	18 967	18 967
Recettes tirées des cotisations - courues	20 316	19 327	18 469	17 885	14 760	14 760
Surplus (déficit) - annuel	4 936	2 245	(1 208)	(2 631)	(4 206)	(4 206)
- cumulatif	1 296	(3 640)	(5 884)	(4 676)	(2 045)	(2 045)

* Les chiffres ont été arrondis et les sommes n'égalent pas nécessairement les totaux inscrits.

Note: Les chiffres sont redressés pour tenir compte de la comptabilité d'exercice touchant les recettes tirées des cotisations et les prestations.

A. Description du Compte

1. Introduction

Le Compte d'assurance-chômage a été établi à même le Trésor pour que toutes les opérations liées au Régime d'assurance-chômage y soient comptabilisées. Le Régime d'assurance-chômage est un programme d'assurance sociale obligatoire et contributif qui permet de fournir un remplacement temporaire de revenu aux chômeurs qui cherchent un emploi, qui suivent des cours de formation ou qui sont incapables de travailler pour cause de maladie, d'invalidité, de grossesses, de naissance ou d'adoption. En 1993, environ 13,4 millions de Canadiens cotisaient au Régime et environ 3,4 millions de personnes recevaient des prestations. En 1995, les cotisations prévues de 20 316 millions de dollars dépasseront de 4 936 millions les frais totaux anticipés de 15 380 millions. Ainsi, le déficit cumulé du Compte devrait-il être complètement éliminé et le Compte devrait enregistrer un surplus de 1 296 millions de dollars à la fin de 1995.

2. Versement de prestations

Il est possible de recevoir plusieurs types de prestations, à savoir les prestations de chômage, de maladie ou d'invalidité, de maternité, les prestations parentales, d'adoption, de travail partagé, création d'emploi et de formation ainsi que d'autres types d'aide à des fins productives. Certaines dispositions de la *Loi sur l'assurance-chômage* ont été modifiées par le projet de loi C-17, adopté par le Parlement le 15 juin 1994. En vertu de ce projet de loi, un taux de prestations à deux niveaux a été établi. Le taux de prestations de base était réduit de 57 % à 55 %, mais les prestataires ayant des personnes à leur charge et une rémunération assurée jusqu'à concurrence de la moitié du maximum de la rémunération assurée reçoivent à des prestations équivalant à 60 % de la moyenne de leur rémunération hebdomadaire assurée. La norme minimale d'admissibilité est passée de 10 à 12 semaines de travail. La durée de la période de prestations dépend encore du nombre de semaines d'emploi assurée que le prestataire a accumulées et du taux de chômage dans la région où il habite. Cependant, le nouveau barème d'admissibilité aux prestations établit un lien plus étroit avec les antécédents de travail et la durée de la période de prestations. Les prestations font l'objet d'une description plus détaillée dans la Section II, aux pages 7-8 à 7-14.

3. Frais d'administration

Pendant que la *Loi sur l'assurance-chômage* est modifiée afin de préciser que le ministre du Développement des ressources humaines est chargé de rendre compte du fonctionnement et de l'état du Régime d'assurance-chômage, la Commission et le Ministère s'occupent, avec Revenu Canada, d'administrer le Régime. Toutefois, Revenu Canada assume seul la responsabilité de percevoir les cotisations et les remboursements de prestations d'assurance-chômage en plus de

Section I Aperçu du Compte d'assurance-chômage

A.	Description du Compte	7-4
B.	Sommaire financier	7-5
C.	Points saillants des changements financiers	7-6
D.	Mécanismes de financement	7-6

Section II Versement des prestations

A.	Introduction	7-8
B.	Description des prestations	7-9
C.	Sommaire financier	7-12
D.	Variables influant sur les prestations	7-13

Section III

Frais d'administration

A.	Introduction	7-15
B.	Méthode de calcul	7-15
C.	Sommaire financier	7-16

Section IV

Recettes tirées des cotisations

A.	Introduction	7-17
B.	Sommaire financier	7-17
C.	Variables influant sur les recettes tirées des cotisations	7-17

Section V

Résumé et solde du Compte

7-19

Index par sujet : Programme des services généraux

B

Besoins financiers par autorisation, 6-4

C

Communications et renouvellement, 6-22
Crédits - Libellé et sommes demandées, 6-4

G

Gestion ministérielle, 6-14

L

La Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA), 6-17

P

Partage des services de soutien à l'échelle locale, 6-16
Politique, communications et renouvellement, 6-8, 6-22
Politique stratégique, 6-22
Prêts de transport de l'immigration, 6-16
Programme par activité, 6-5

R

Ressources humaines, 6-14

S

Services financiers et administratifs, 6-14
Structure des activités, 6-10
Structure organisationnelle, 6-11
Système automatisé d'information sur la gestion du matériel (SAIG), 6-16
Système ministériel des comptes à recevoir, 6-15
Systèmes, 6-8

Tableau 14 : Concordeance avec les dépenses réelles de 1993-1994

(en milliers de dollars)

Programmes des ministères		d'origine		Activités ¹	
1993-1994		Réel		Autres programmes	
Autres ministères de DRHC		Général et services		Politique, communications et renouvellement	
Gestion générale et services		354 306	23 106	897	309 052
Systèmes et procédures		41 534	6 793	-	-
Gestion générale et administration		354 306	23 106	897	309 052
Systèmes et procédures		41 534	6 793	-	-
TOTAL - EIC		395 840	29 899	897	309 052
34 741		21 251	34 741	21 251	34 741
3 682		12 005	14 236	11 004	3 682
Systèmes et services ministériels		12 005	1 001	11 004	-
Politique et communications		17 918	-	-	-
TOTAL - TRAVAIL		29 923	15 237	11 004	3 682
SANTÉ NATIONALE ET BIEN-ÊTRE SOCIAL (SNBS)		13 432	11 406	-	2 026
Programme de l'administration ministérielle		18 953	11 222	177	-
Services exécutifs ministériels		64 598	55 352	8 968	278
Politique, planification et information		18 953	11 222	177	-
Gestion ministérielle		64 598	55 352	8 968	278
TOTAL - SNBS		96 983	77 980	177	10 994
Administration		25 403	21 102	-	4 301
SECRÉTARIAT D'ÉTAT (SE)		25 403	21 102	-	4 301
TOTAL - SE		25 403	21 102	0	4 301
MULTICULTURALISME ET CITOYENNETÉ CANADA (MCC)		119 745	101 429	18 093	223
TOTAL - MCC		119 745	101 429	18 093	223
TOTAL BRUT - PAR ACTIVITÉ		335 574	35 019	32 487	56 760
Moins : dépenses recouvrables des Comptes d'assurance-chômage et du RPC		278 814	23 554	21 929	11 465
TOTAL NET - PAR ACTIVITÉ ²		2 577	380	384	2 577
Équivalents temps pleins correspondants		2 577	380	384	2 577

1. Seules les activités touchées par la réorganisation sont ici mentionnées.
2. Total brut pour le Programme : 403 millions de dollars; total net : 78,8 millions de dollars et 3 341 ETP.

B. Modification de la structure du Programme et des activités

Tableau 13 : Concordance avec le Budget des dépenses de 1994-1995

MINISTÈRES D'ORIGINE		Programmes des ministères		Activités ¹	
d'origine		principal		1994-1995	
Budget		d'autres programmes de DRHC		Gestion et services généraux et renouvelaux	
Transfert vers		Politique, communications et renouvelaux		Transfert aux Services généraux	
314 671		314 671		-	
374		-		-	
24 181		-		-	
25 076		-		-	
363 928		314 671		24 120	
1 330		23 807		24 120	
-		-		-	
295 775		-		-	
68 153		-		-	
1 330		-		-	
TOTAL NET - PAR ACTIVITÉ ²		262 835		262 835	
		51 836		51 836	
		7 678		7 678	
		270		270	
		2 520		2 520	
		336		336	

1. Seules les activités touchées par la réorganisation sont mentionnées.
2. Total brut pour le Programme : 362,9 millions de dollars; total net : 66,8 millions de dollars.

4. Coût net du Programme

Le budget des dépenses du Programme des services généraux pour 1995-1996 n'inclut que les dépenses devant être imputées aux crédits votés de DRHC et aux paiements législatifs. Il faut inclure d'autres articles lorsque l'on décrit le Programme en fonction des coûts. Le Tableau 11 présente des détails d'autres articles de dépense.

Tableau 11 : Coût net du Programme

(en milliers de dollars)		
Budget des dépenses	1995-1996	Budget des dépenses ¹ 1994-1995
303 558	222 719	363 928
Moins : dépenses recouvrables des Comptes d'assurance-chômage et du RPC		
80 839	68 153	
Dépenses nettes - Budget des dépenses		

Services reçus sans frais		
De Travaux publics et services gouvernementaux :		
- Locaux	8 002	7 566
- Émission des chèques et autres services	1 249	954
Du Secrétaire du Conseil du Trésor :		
- Contributions de l'employeur aux avantages sociaux des employés pour les primes d'assurance et d'autres frais	2 684	3 399
Autres services	312	1 308
Coût total du Programme		
93 086	81 380	

Moins : recettes ³		
49 578	-	
Coût net estimatif du Programme		
43 508	81 380	

1. Redressé (voir Section III, Tableau 13).
2. Inclut le coût des services fournis, sur la base du recouvrement des coûts, par d'autres ministères du gouvernement comme Travaux publics et Services gouvernementaux ainsi que le Secrétaire du Conseil du Trésor.
3. Pour de plus amples renseignements, voir le Tableau 6 du Chapitre 7.

5. Recettes

Tableau 12 : Recettes par type de service

(en milliers de dollars)		
Budget des dépenses	1995-1996	Prévu 1994-1995 Réel 1993-1994
Trésor		
Remboursement de dépenses antérieures	-	1 944
Autres recettes	-	574
Recouvrement de coûts relativement aux avantages sociaux des employés et aux primes d'assurance du CT	358	-
Compte d'assurance-chômage	49 220	-
49 578	-	2 518

3. Ratios de rendement

Tableau 9 : Rapport entre les employés équivalents temps plein du Programme des services généraux et le total des employés équivalents temps plein du Développement des ressources humaines Canada

	Budgets des dépenses		Prévu		Réal	
	1995-1996	ETP %	1994-1995	ETP %	1993-1994	ETP %
Gestion générale et services	2 376	8,9	2 584	9,4	2 577	9,7
Systèmes	307	1,1	345	1,3	380	1,4
Politique, communications et renouvellement	329	1,2	338	1,2	384	1,4
Total du Programme des services généraux	3 012	11,3	3 267	11,8	3 341	12,5
Total DRHC	26 756		27 596		26 680	

Tableau 10 : Rapport entre les dépenses du Programme des services généraux et les dépenses totales du Développement des ressources humaines Canada

	Budget des dépenses		Prévu		Réal	
	1995-1996	%	1994-1995	%	1993-1994	%
Gestion générale et services	254 927	13,6	318 728	16,2	335 574	17,5
Systèmes	25 190	1,3	28 789	1,5	35 019	1,8
Politique, communications et renouvellement	23 441	1,3	24 303	1,2	32 487	1,7
Total du Programme des services généraux	303 558	16,2	371 820	18,9	403 080	21,1
Total DRHC *	1 873 874		1 970 631		1 913 572	

* À l'exclusion des paiements de transfert.

Section III

Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

I. Besoins financiers par article

Tableau 7 : Détail des besoins financiers par article

	(en milliers de dollars)		Budget des dépenses 1995-1996	Prévu 1994-1995	Réel 1993-1994
Personnel			130 922	139 624	151 386
Traitements et salaires					
Contributions aux régimes d'avantages sociaux					
des employés			17 027	18 156	18 875
Prime d'assurance du CT et paiement du Travail			49	41 166	38 156
Traitement du Ministre et allocation d'automobile				49	
Biens et services			147 998	198 995	208 417
Transports et communications			8 896	13 080	
Information			613	891	
Services professionnels et spéciaux			18 592	21 402	
Location d'immeubles			117 787	122 506	
Autres frais de location			1 825	2 676	
Achat de services de réparation et d'entretien			2 918	4 300	
Services publics, fournitures et approvisionnements			2 837	4 217	
Toutes autres dépenses			186	270	
Capital			1 906	2 606	17 668
- Dépenses secondaires en capital ¹					
- Dépenses contrôlées en capital ^{2,3}				877	
Dépenses totales nettes			80 839	73 764	78 783
Moins :			222 719	298 056	324 297
dépenses recouvrables des comptes d'assurance-chômage et du RPC					

1. Les dépenses secondaires en capital représentent le montant résiduel une fois que le montant des dépenses contrôlées a été établi. Conformément aux principes qui sous-tendent le budget de fonctionnement, ces ressources seraient interchangeables avec celles qui sont prévues aux articles du Personnel et des Biens et services.
2. Les dépenses contrôlées en capital comprennent les dépenses prévues pour les investissements suivants : l'acquisition de terres, d'immeubles et la réalisation de travaux d'ingénierie; l'acquisition ou la création d'autres biens d'immobilisations considérés comme essentiels à la prestation continue des programmes; des réparations, modifications et renouvellements majeures qui prolongent la durée d'utilisation des biens d'immobilisations, ou qui modifient leur rendement ou leur capacité.
3. Inclut en 1994-1995 les ressources de capital approuvées en une allocation contrôlée séparément.
4. À compter du 1^{er} avril 1995, le traitement comptable des coûts associés aux régimes d'avantages sociaux des employés et aux cotisations d'assurance du Conseil du Trésor sera modifié. La nouvelle méthode sera fondée sur le recouvrement direct des coûts à partir des comptes de l'assurance-chômage et du RPC. À l'heure actuelle, ces coûts sont imputés à DRHC et facturés par la suite, à titre de frais administratifs, aux comptes de l'assurance-chômage et du RPC.

employés sur les questions et les tendances qui façonnent l'opinion publique. De nouvelles formules et des brochures s'appliquant au Régime des pensions du Canada ont été mises à l'essai.

En 1993-1994, des produits de communication ont été élaborés pour appuyer les relations élargies qu'entretenait DRHC avec ses partenaires. On a contribué à la stratégie intitulée *Les chemins de la réussite* ainsi qu'à quatre projets-pilotes entrepris dans le cadre du Modèle d'accord unifié visant à mettre à l'essai des mécanismes de prestation. Le lancement des initiatives sectorielles, qui représentent une approche complète en vue du règlement des problèmes de ressources humaines à l'intérieur de secteurs nationaux, le Fonds des utilisations productives de l'assurance-chômage et la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre ont aussi bénéficié du soutien des Communications.

La quatrième et dernière étape de la campagne de sensibilisation publique *L'École avant tout* mettait l'accent sur la nécessité de planifier sa carrière et de terminer son cours secondaire. Un soutien, qui a pris la forme de plans de communication, de communiqués, de fiches documentaires, de discours et de promotions dans un certain nombre de secteurs précis, a aussi touché les services, les mesures législatives, les programmes et les politiques à l'intention de la main-d'œuvre. Parmi les principales réalisations, on retrouvait les suivantes :

- promouvoir de meilleures relations industrielles, en particulier le règlement de différends touchant les négociations collectives;
- favoriser une plus grande collaboration patronale-syndicale et des partenariats sectoriels accrus entre intervenants;
- planifier la stratégie d'information publique du Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail, promouvoir la semaine canadienne de l'hygiène et de la sécurité au travail ainsi que la semaine de prévention des incendies;
- préparer des produits en vue de l'adoption de modifications au Code canadien du travail — Normes du travail (Partie III) et à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Partie I);
- annoncer la signature de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail ainsi que la création d'un Bureau national d'administration à cette fin.

En 1993-1994, on retrouvait parmi les grandes réalisations du groupe des Communications la campagne sur les modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-chômage*. Le groupe a élaboré, produit et diffusé tous les documents de communication associés à l'entrée en vigueur du projet de loi C-13 et au dépôt du projet de loi C-17. Une enquête sur les attitudes des employeurs à l'égard de la formation a été réalisée. Un produit a été créé pour informer les

- élaborer et mettre en œuvre des stratégies de communication touchant les programmes et les services de DRHC, et tout changement pouvant y être apporté à la suite de la réforme de la sécurité sociale ou de l'examen des programmes;
- fournir au personnel conseils, orientation et soutien en matière de communications sur la réforme de la sécurité sociale et l'examen des programmes;
- étudier les besoins, les préoccupations et les points de vue des clients et du public sur les politiques, les programmes et les services de DRHC.

Les priorités du groupe des Communications seront les suivantes en 1995-1996 :

- aider le Ministre au cours des premières phases du processus de réforme de la sécurité sociale. Cela comporte l'appui accordé au Ministre et au Cabinet dans la préparation d'un document de travail sur la réforme de la sécurité sociale, le soutien donné au Ministre dans le cadre des relations fédérales-provinciales, l'appui aux personnes désignées pour prendre la parole lors des séances du comité permanent de la Chambre des communes sur le Développement des ressources humaines Canada ainsi que la publication de huit études fondamentales visant à améliorer la base de renseignements devant alimenter la discussion générale sur la réforme. Parmi les autres activités on peut souligner le soutien de la Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique, les travaux sur la distribution du temps de travail et la contribution au budget de 1995;
- élaborer et faire approuver un cadre de gestion pour DRHC;
- terminer les rapports initiaux sur un certain nombre d'éléments de la stratégie cognitive, y compris les travaux de recherche, les statistiques de base, le suivi et l'évaluation ainsi que les examens stratégiques;
- achever des évaluations importantes comme la Stratégie Jeunesse fédérale-provinciale au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve, une étude longitudinale sur les effets de la formation, des initiatives d'amélioration de l'employabilité à l'intention des bénéficiaires de l'aide sociale (financées à partir de la Planification de l'emploi), le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie et 25 études portant sur un large éventail de questions liées à l'assurance-chômage;
- terminer 10 études sectorielles sur les ressources humaines et en lancer 11 autres. De plus, sept nouveaux conseils sectoriels sont en voie de création.

Réalisations récentes de ce groupe :

- améliorer la coordination en ce qui a trait aux questions fédérales-provinciales en vue d'élaborer des politiques et des programmes qui rencontreront les objectifs de DRHC et qui aideront le Ministère à participer à l'évolution de la fédération.

Tableau 6 : Sommaire des ressources de l'activité

Budget des dépenses		(en milliers de dollars)	
1995-1996	Prévu	1994-1995	Réé
1995-1996	1994-1995	1993-199	
12 277	12 535	20 292	
11 164	11 768	12 195	
23 441	24 303	32 487	
Moins : dépenses recouvrables des Comptes d'assurance-chômage et du RPC			
13 489	16 776	21 929	
9 952	7 527	10 558	
329	338	384	
Dépenses totales nettes			
Ressources humaines (ETP)			
329	338	384	

Données sur le rendement et justification des ressources

Les priorités du groupe de la Politique stratégique pour 1995-1996 sont les suivantes :

- assister le Ministre et le comité parlementaire en ce qui a trait à la réforme de la sécurité sociale, c'est-à-dire fournir des renseignements ainsi que des services d'analyse et d'évaluation touchant les options politiques;
- élaborer un cadre législatif et une structure de programmes, avec les autres groupes compétents du Ministère, pour mettre en œuvre la réforme de la sécurité sociale;
- constituer une base de connaissances et instaurer une stratégie de cognitive à DRHC;
- mettre en œuvre la réforme du Système de gestion des dépenses du Conseil du Trésor, en collaboration avec les Services financiers et administratifs;
- contribuer à l'élaboration de politiques et au Programme d'immigration, à la lumière des objectifs et du mandat de DRHC sur le plan des politiques sociales et du marché du travail;
- élaborer et mettre en œuvre une stratégie de partenariats qui établit des voies de communication efficaces entre DRHC et ses partenaires ainsi que d'autres ordres de gouvernement;
- en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, élaborer des plans en vue de la mise en œuvre du chapitre de l'Accord sur le commerce intérieur qui porte sur la mobilité de la main-d'œuvre, et mettre en œuvre les éléments de ce chapitre qui doivent entrer en vigueur le 1^{er} juillet 1995;
- en collaboration avec Statistique Canada, développer, à partir de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants, des données sur le développement et le bien-être de l'enfant;

C. Politique, communications et renouvelau

Objectif

Les personnes chargées de l'activité intitulée Politique, communications et renouvelau sont responsables de concevoir et de mettre en œuvre des politiques et des programmes efficaces, et de fournir les services de communication et de soutien dont le Ministère a besoin pour s'acquitter de son mandat ainsi que d'assurer le renouvelau des activités et des initiatives du nouveau ministère du Développement des ressources humaines Canada.

Description

L'activité appelée Politique, communications et renouvelau comprend les sous-activités suivantes :

Politique stratégique — Les responsables de la Politique stratégique sont chargés de recommander des cadres de politiques et de programmes socio-économiques pour le Développement des ressources humaines Canada; d'établir l'élément stratégique des cadres d'évaluation de programmes et de planification stratégique; d'entretenir des relations internationales et des relations fédérales-provinciales avec divers intervenants; de concevoir et de gérer les programmes de recherche et de développement stratégique.

Communications et renouvelau — Le rôle des Communications est de donner des renseignements précis et complets au public sur les politiques, les programmes et les services de DRHC; de veiller à ce que les opinions et les préoccupations du public soient prises en compte dans l'établissement des priorités, l'élaboration des politiques et la mise en œuvre des programmes; de faire en sorte que les services de DRHC soient connus du public et lui soient accessibles et que le Ministère soit responsable auprès de la population; et de fournir des renseignements exacts et complets aux employés de DRHC en ce qui concerne les politiques, les programmes, les services et les activités.

Le rôle du Renouvelau est de favoriser la gestion des changements qui surviennent dans toutes les composantes du Ministère à la suite de la création de DRHC et de la mise en vigueur du plan d'action sur la réforme de la sécurité sociale, ainsi que de créer des liens et des mécanismes d'échange d'information entre les programmes.

Sommaires financiers

L'activité intitulée Politique, communications et renouvelau représente environ 8 % du total des financiers bruts du Programme des services généraux pour 1995-1996 et 11 % du total des équivalents temps plein.

du secteur privé, l'analyse de vastes bases de données afin d'évaluer les résultats des programmes et des politiques et l'établissement d'une base de données sur l'ensemble des programmes aux fins d'analyse des options possibles sur le plan de la législation, des politiques et des programmes.

Priorités continues et réalisations : Les projets suivants ont été annoncés et auront des répercussions en 1995-1996 :

- La phase III de la Stratégie de remplacement du matériel sera achevée en 1995-1996, au coût de 31 millions de dollars. Cette phase finale comportera le remplacement des terminaux désuets de l'Emploi et de l'Assurance en Ontario et au Québec par des micros et des réseaux locaux (RL).

- La modernisation du réseau de communication de DRHC, qui améliorera le service aux utilisateurs finals et établira l'infrastructure nécessaire pour l'application de la technologie de pointe aux systèmes, devrait être menée à terme en juillet 1995.

- Le projet-pilote concernant les agents des affaires du travail a été mené à terme en 1993-1994. Dans le cadre de ce projet on évaluait les outils électroniques pour aider ces agents à s'acquitter de leurs fonctions à l'extérieur de leur bureau d'attache. En 1994-1995, un projet-pilote sera mené dans chacune des 10 régions. On établit actuellement des plans visant la mise en œuvre intégrale qui s'inscrirait dans une stratégie à plus long terme en 1995-1996.

- La mise en œuvre nationale du Système de réponse vocale automatisée (SRVA), sera en service à la Commission de la fonction publique (CFP) et à Citoyenneté et Immigration, a été achevée. Le service InfoTel de la CFP, qui offre des renseignements sur la dotation, a été installé à huit endroits. Les services de Citoyenneté et Immigration sur le SRVA sont maintenant accessibles à 16 endroits, comparativement à cinq auparavant, et comprennent le centre de traitement des cas. Les clients ont maintenant accès à des renseignements sur des cas précis à partir du SRVA.

L'activité intitulée Systèmes représente environ 8 % des besoins financiers bruts du Programme des services généraux pour 1995-1996 et 10 % du total des équivalents temps plein.

Tableau 5 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)		Budget des dépenses	Prévu	Réel
		1995-1996	1994-1995	1993-1994
Systèmes	Moins : dépenses recouvrables des Comptes d'assurance-chômage et du RPC	16 801	18 594	23 554
	Dépenses totales nettes	8 389	10 195	11 465
Ressources humaines (ETP)		307	345	380

Données sur le rendement et justification des ressources

Nouvelles priorités — Les projets suivants, qui n'ont pas encore été annoncés, auront des répercussions en 1995-1996 :

- En 1994-1995, le groupe des Systèmes, en collaboration avec le Secréariat de la transition et du renouvellement, a entrepris une exercice de planification de l'information stratégique afin de dresser un plan d'information à long terme pour le nouveau Ministère. Un objectif important du plan est de relier les champs d'activité, les technologies, les systèmes, les banques d'information et les besoins des nouvelles composantes de DRHC afin d'établir une structure permettant l'échange d'information, le regroupement des systèmes, une meilleure productivité et une réduction des coûts de fonctionnement globaux et de favoriser les initiatives qui s'inscrivent dans le cadre de la réforme de la sécurité sociale. Les deux phases initiales du plan seront achevées en décembre 1994, au coût total de 750 000 dollars. Ce processus fera maintenant partie intégrante de notre processus de planification continue.

- Un projet visant la création d'un « entrepôt de données » a été lancé en 1994-1995 au coût de 24 millions de dollars sur une période de cinq ans. L'objectif global de ce projet est de doter DRHC d'un outil de stockage et de traitement des données qui secondera les efforts du Ministère, qui cherchera à mettre l'accent davantage sur la gestion du système de sécurité sociale du Canada et moins sur le versement de prestations d'aide sociale. Le projet comporte les activités suivantes : l'autorisation d'accès à de nombreux fichiers disparates, le partage approprié d'information avec des partenaires des gouvernements provinciaux, des administrations municipales et

Objectif

L'objectif de l'activité intitulée Systèmes est de concevoir, de mettre en œuvre et de garder à jour une gamme variée de systèmes automatisés pour appuyer la prestation des services au public et contribuer à l'administration interne de DRHC.

Description

Dans le cadre de l'activité intitulée Systèmes, les services suivants sont offerts aux utilisateurs des programmes de DRHC :

La Direction générale du soutien de l'infrastructure établit l'architecture technique des cadres d'exploitation décentralisés ou articulés sur ordinateur central, assure le soutien technique est chargée du développement et de la mise en œuvre du réseau national de communications voix-données de DRHC. Cette activité comprend l'architecture de la technologie de l'information, les plates-formes techniques, la télématique et la sécurité informatique.

La Direction générale des opérations assume la responsabilité fonctionnelle de quatre centres régionaux d'informatique et de deux centres locaux de la paye qui appuient les opérations nationales des programmes de l'Emploi et de l'Assurance. En outre, elle exploite un centre de développement. Elle assure donc la liaison avec tous les centres d'information et elle offre des services de mise à l'essai des plates-formes et des logiciels d'application.

Les activités de la Direction générale du développement et de la maintenance des applications de système comprennent les études de faisabilité, le conception de systèmes, la programmation, la mise à l'essai, la mise en œuvre et l'évaluation. Elle offre des services de soutien des systèmes informatiques à tous les Programms et toutes les composantes de DRHC.

La Planification en informatique, la formation, l'élaboration de normes et de politiques en matière d'informatique, l'administration des marchés et les services administratifs sont assurés par la Direction de la planification et des services collectifs.

travail.

Il importe de souligner des réalisations récentes des Ressources humaines. Il s'agit de la création et de la distribution du Transkit, une ensemble complet d'outils d'auto-apprentissage visant à aider les gestionnaires et les employés à s'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail.

Trois employés de DRHC ont reçu la Prime d'excellence du Conseil du Trésor. De plus, l'équipe de gestion et le personnel du Centre d'emploi du Canada, à North Sydney (Nouvelle-Écosse), ont mérité une prime au mérite pour leur esprit d'entreprise, prime décernée par un organisme externe, Multidirect Communications Inc.

- participer de façon soutenue à l'adaptabilité de la main-d'œuvre, en particulier en augmentant les investissements dans le but d'accroître les compétences des employés;
- collaborer avec les personnes chargées des Programmes de sécurité du revenu en vue de la restructuration de cette organisation;
- établir des liens plus solides avec les syndicats;
- élaborer et instaurer des politiques s'appliquant à DRHC en matière de ressources humaines.

En 1995-1996, les priorités des Ressources humaines sont les suivantes :

gestion du matériel comme l'approvisionnement, la passation de marchés et la

- dématérialiser un projet d'imagérie électronique en vue de réduire l'utilisation de papier et d'améliorer les délais d'exécution pour les clients des opérations de la Sécurité du personnel. Combinée au projet de formulaires électroniques de la Sécurité du personnel, l'imagérie électronique permettra aux agents de la sécurité d'exercer un plus grand contrôle sur les opérations dans les bureaux régionaux.

En 1993-1994, les Services administratifs ont regroupé cinq partenaires administratifs distincts au sein d'une même organisation; établi des centres de service afin de mieux servir les partenaires fondateurs de DRHC; poursuivi le processus de présentation et d'approbation de la stratégie nationale d'aménagement des locaux visant le regroupement de bureaux et le partage de locaux; participé à l'évaluation et à la mise à l'essai du Système automatisé d'information sur la gestion du matériel (SALGM); et lancé un projet de carte à mémoire pour DRHC qui, à titre de projet-pilote, verra le déploiement de quelque 500 systèmes de carte à mémoire principalement à l'Administration centrale, mais aussi aux centres régionaux d'informatique de Belleville et de Montréal.

Les objectifs du Bureau de la vérification interne (BVI) sont les suivants pour 1995-1996 :

- renforcer sa capacité d'intégrer des techniques perfectionnées à ses méthodes, produits, systèmes et services de vérification, ce qui améliorera le service à la clientèle;
- dans la mesure du possible, engager des discussions sur les questions de gestion publique et évaluer le système de responsabilisation de l'organisme pour déterminer s'il est adapté à tous les programmes, à toutes les applications des systèmes d'information, aux accords sur les subventions et les contributions ou aux projets d'observation des méthodes financières, en mettant l'accent sur le RPC, l'assurance-chômage, le régime des comptes publics, le processus des paiements de transfert;
- mettre l'accent sur la formation professionnelle des vérificateurs pour appuyer les nouvelles initiatives intergouvernementales de programmes et les services se rapportant aux objectifs opérationnels de DRHC.

Le but du Bureau de la vérification interne est de répondre aux besoins de ses clients grâce à des mécanismes de prestation efficaces, efficaces et de qualité afin de réduire le risque et la vulnérabilité et d'offrir un service à valeur ajoutée pour appuyer le rendement de la direction et de ses clients et présenter les rapports y ayant trait.

Pour 1994-1995, les réalisations suivantes du BVI sont à souligner. Le BVI participe de plus en plus à la mise sur pied de nouveaux programmes et de nouveaux services complexes et variés. Il a donc joué un rôle-clé dans l'élaboration de programmes stratégiques au Ministère, y compris les projets-pilotes d'initiatives stratégiques intergouvernementales, les activités d'intégration et la Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA).

- poursuivre la mise en œuvre, aux échelons national et régional, du Système automatisé d'information sur la gestion du matériel (SAIGM) afin de faciliter la poursuite de l'opération.
- poursuivre les projets de partage des services de DRHC d'économiser 280 000 dollars par année.
- avec les ministères participants dans des bureaux désignés. On prévoit qu'une fois RCN et dans les autres régions pour éviter le doublement des services et réduire les coûts du soutien administratif. Ces projets-pilotes seront menés en consultation avec les autres régions pour évaluer le dédoublement des services et réduire les coûts du soutien administratif. Ces projets-pilotes seront menés en consultation avec les autres régions pour évaluer le dédoublement des services et réduire les coûts du soutien administratif.
- poursuivre les projets de partage des services de soutien à l'échelle locale dans la région de la capitale nationale d'aménagement des locaux tant que cela est possible.

En 1995-1996, les priorités des Services administratifs s'établissent comme suit :

l'immigration et de 269 000 dollars en allocations de formation.

En 1993-1994, le recouvrement des trop-payés d'assurance-chômage en déduction des remboursements d'impôt a permis de porter les recouvrements au delà des 20 millions de dollars. Depuis la mise en œuvre de cette pratique en 1992, on a recouvré un total de 43 millions de dollars en trop-payés d'assurance-chômage, de 3 millions de dollars en prêts de transport de l'immigration et de 269 000 dollars en allocations de formation.

- prévoit ainsi recouvrer 21 millions de dollars en trop-payés d'assurance-chômage, 18 millions de dollars en prêts étudiants non remboursés et 0,3 million de dollars en trop-payés des programmes d'emploi. Des la mise en œuvre du système des comptes à recevoir des PSR en mai 1995, il sera possible de faire une estimation des recouvrements de trop-payés des PSR en 1995-1996. On prévoit que les remboursements volontaires attribuables à cette pratique s'élèveront à 5 millions de dollars en 1995-1996 pour les trop-payés de l'assurance-chômage et à 16,8 millions de dollars pour les prêts étudiants non remboursés.
- DRHC est responsable du recouvrement des prêts de transport de l'immigration pour le compte de Citoyenneté et Immigration Canada en vertu d'un accord de services communs. La pratique consistant à recouvrer les prêts de transport de l'immigration par des déductions touchant les remboursements d'impôt sur le revenu sera maintenue en 1995-1996. On prévoit recouvrer ainsi, en 1995-1996, des prêts de transport non remboursés d'une valeur de 2 millions de dollars.
- mettre en œuvre un Plan d'information stratégique (PIS) pour les Services financiers et administratifs. Il s'agira d'un plan à l'appui du PIS général de DRHC le quel permettra de continuer à donner suite aux possibilités-cles de restructuration à long terme au sein des Services financiers et administratifs.

Tableau 4 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)			
Budget des dépenses	1995-1996	1994-1995	Réel 1993-1994
Gestion ministérielle	17 523	18 763	19 755
Services financiers et administratifs	199 150	260 059	273 804
Ressources humaines	38 254	39 906	42 015
	254 927	318 728	335 574
Moins : dépenses recouvrables des Comptes d'assurance-chômage et du RPC	192 429	262 686	278 814
Depenses totales nettes*	62 498	56 042	56 760
Ressources humaines (ETP)*	2 376	2 584	2 577

* Inclut les régions.

Données sur le rendement et justification des ressources

Les priorités des Services Financiers pour 1995-1996 sont les suivantes :

- entreprendre des travaux considérables touchant les systèmes de soutien des Services financiers et administratifs afin de veiller à ce que DRHC dispose des outils nécessaires dans le contexte opérationnel prévu pour l'avenir. Le système de comptabilité sera réorganisé de façon à appuyer les initiatives du Ministre dans le cadre de la réforme de la sécurité sociale, les changements apportés aux méthodes comptables, la prestation de services par des tiers, l'accès au guichet unique, l'accroissement de la demande en matière d'information pour faciliter les décisions au chapitre de la gestion et une intégration plus étroite avec les autres systèmes généraux.
- élaborer un Système ministériel des comptes à recevoir en combinant un grand nombre de systèmes autonomes pour former un seul système intégré. Ce système permettra d'accroître les recouvrements et d'obtenir des gains d'efficacité globaux. Ce système s'intégrera également au système comptable. L'élaboration de ce système vise principalement à accorder une plus grande autonomie aux centres de responsabilité, à offrir des outils dont pourront se servir les généralistes, et à regrouper les systèmes pour éviter les doublonnements, augmentant ainsi l'efficacité.
- élargir aux trop-payés des Programmes de sécurité du revenu (PSR) la pratique consistant à déduire des remboursements d'impôt sur le revenu les trop-payés d'assurance-chômage, les trop-payés en allocations de formation et les prêts non remboursés du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE). Cette pratique, qui a vu le jour en 1992-1993, a donné d'excellents résultats. En 1995-1996, on

A. Gestion générale et services

Objectif

L'objectif de l'activité appelée Gestion générale et services est de fournir des services administratifs et financiers, des services en ressources humaines et des services de soutien aux clients du Ministère ainsi que des directives en matière de gestion pour permettre au Développement des ressources humaines Canada de remplir sa mission.

Description

L'activité intitulée Gestion générale et services englobe les sous-activités suivantes :

Gestion ministérielle — La raison d'être de la Gestion ministérielle consiste à fournir des services de soutien au Ministère, à donner des directives de gestion à DRHC et à coordonner l'ensemble des activités du Ministère. Elle regroupe les fonctions des cabinets du Ministère et du secrétaire d'État, du sous-ministre, du sous-ministre délégué principal, des sous-ministres délégués, du Contentieux, des commissaires pour les employeurs et pour les travailleurs, des directeurs exécutifs régionaux et du directeur général du Secrétariat général.

Services financiers et administratifs — L'objectif des Services financiers et administratifs est de fournir un soutien financier et administratif opportun aux programmes relevant de DRHC conformément aux politiques, aux directives, aux normes et aux niveaux de service approuvés par le Ministère et les organismes centraux. Cette sous-activité compte trois groupes : Services financiers, Services administratifs et Bureau de la vérification interne.

Ressources humaines — L'objectif des Ressources humaines est de fournir des directives, de l'aide et des conseils au Ministère relativement à la gestion du personnel. Ils élaborent et appliquent des politiques et des programmes efficaces de gestion du personnel qui sont compatibles avec les stratégies de gestion des ressources humaines du Ministère.

Sommaires financiers

L'activité intitulée Gestion générale et services représente environ 84 % des besoins financiers bruts du Programme des services généraux pour 1995-1996 et 79 % des équivalents temps plein.

Les personnes chargées du Programme des services généraux veillent à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et de programmes et fournissent à DRHC un soutien stratégique, opérationnel et administratif, sans oublier un soutien en matière de communications. Pour lui permettre de s'acquitter de son mandat. Par conséquent, l'efficacité générale du Programme est mesurée par le degré de succès des programmes intitulés Emploi et Assurance, Sécurité du revenu, Travail, et Développement social et Éducation. Les Tableaux 9 et 10 de la Section III montrent les ratios de rendement des équivalents temps plein et des dépenses relatives au Programme des services généraux par rapport aux équivalents temps plein et aux dépenses de DRHC. Par conséquent, ces ratios servent à calculer l'efficacité de l'activité.

En outre, le rendement du Programme des services généraux est évalué régulièrement au moyen des processus d'examen et des rapports réguliers du Ministère, de même que par les comités directeurs, le Bureau de la vérification interne et la Direction générale de l'évaluation des programmes de DRHC.

5. Facteurs externes qui influent sur le Programme et mesures prévues

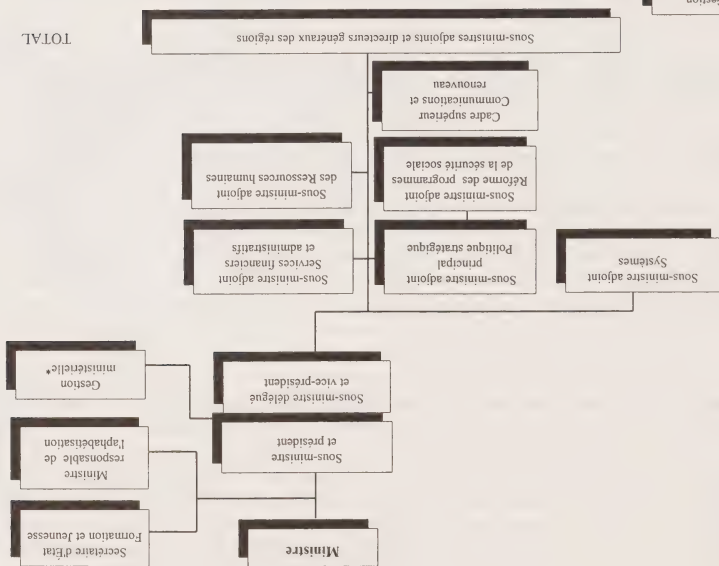
Les facteurs externes qui influent sur le Programme des services généraux sont les effets persistants des initiatives de restructuring gouvernementale, la nécessité d'offrir au public un service de grande qualité et l'initiative de réforme de la sécurité sociale.

Parmi les défis que doit relever le Ministère, on note ceux que posent la réorganisation de l'appareil gouvernemental en date du 4 novembre 1993, réorganisation qui a mené à la création de Développement des ressources humaines Canada. Il faut notamment poursuivre la mise sur pied d'un organisme efficace et intégré, capable d'exécuter les programmes, les politiques, les avantages et les services du nouveau Ministère, et d'établir des relations de travail plus efficaces entre les ministères, leurs partenaires et les clientèles qu'ils desservent. Le Ministère doit également offrir de meilleurs services dans les limites de la conjoncture financière difficile que nous connaissons et réagir aux changements qui touchent l'économie et la société.

Pour relever ces défis, le Programme des services généraux fournit une orientation générale et un leadership à DRHC et poursuit le développement de la structure de gestion intégrée. Le Programme allège les effets de la réorganisation sur les employés; et, dans le cadre d'un processus de renouvellement, facilite la gestion du changement provoqué par la création du nouveau Ministère; il établit des liens et des réseaux d'échange de renseignements entre les programmes; et favorise la création d'un milieu de travail exemplaire. Il fournit également des conseils, une orientation et un soutien visant les efforts de communication en vue de tenir les employés et le public informés sur tout ce qui concerne le Ministère, et propose des services de soutien financier et administratif aux différents programmes du Ministère. Les personnes chargées du Programme offrent des services de soutien des systèmes et supervisent l'élaboration des produits de technologie et de connaissance nécessaires pour améliorer le service et le paiement des prestations et pour répondre aux exigences de l'heure en matière de connaissances d'un milieu de travail, d'une économie et d'une société où l'information prend de plus en plus d'importance.

Les responsables du Programme des services généraux sont appelés à guider la nouvelle organisation dans son adaptation aux besoins et aux attentes des partenaires, des intervenants et des clients du Ministère. En plus des autres questions relevant du mandat de DRHC, les personnes chargées du Programme assurent le suivi et le soutien du débat sur la réforme de la sécurité sociale et fournissent au Ministère des analyses de la politique et des conseils sur les questions touchant le processus de réforme.

Tableau 3 : Ressources (brutes) en 1995-1996 par secteur et par activité (en milliers de dollars)



Gestion
générale et
services
2 376 FTES

Systems
307 FTEs

Politique,
communications
et renouveau
329 F.T.S.

La sous-activité intitulée Gestion ministérielle inclut le conseiller principal en politiques, l'avocat général principal, le directeur général du Secrétariat général et les commissaires.

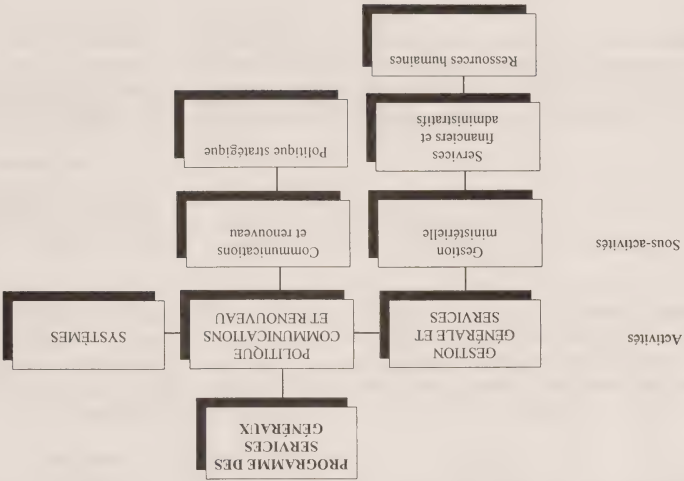


Tableau 2 : Structure par activité

Structure des activités — Le Programme des services généraux englobe les trois activités suivantes : Gestion générale et services, Systèmes, ainsi que Politique, communications et renouvel. Pour plus de détails sur ces activités, voir la Section II.

4. Organisation du Programme en vue de son exécution

L'objectif du Programme des services généraux consiste à fournir au Ministère des services de direction administrative, d'élaboration de politiques et de soutien à la gestion.

3. Objectif

Développement des ressources humaines Canada est issu d'un regroupement des composantes de programmes provenant de cinq anciens ministères. Ce regroupement est destiné à doter le gouvernement d'une organisation nationale intégrée de gestion des ressources humaines. Pour permettre au Ministère de fonctionner d'ici à ce qu'une loi vienne officialiser les nouvelles structures, les pouvoirs nécessaires détenus par les anciens ministères et les anciens ministères ont été délégués au nouveau Ministre et au nouveau Ministère.

2. Mandat

électronique des données pour DRHC, de même que l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, de programmes et de services de communications efficaces.

Tableau 1 : Besoins financiers par activité

(en milliers de dollars)		Budget des dépenses		Prévu ¹		Réal ¹	
		1995-1996		1994-1995		1993-1994	
Dépenses	Dépenses recouvrables ² nettes	Dépenses		Dépenses recouvrables nettes		Dépenses	
		Change-ment net		Change-ment net		Dépenses nettes	
Gestion générale et services	254 927	192 429	62 498	318 728	262 686	56 042	6 456
Systèmes	25 190	16 801	8 389	28 789	18 594	10 195	(1 806)
Politique, communications et renouvellement	23 441	13 489	9 952	24 303	16 776	7 527	2 425
Ressources humaines ³ (ETP)	303 558	222 719	80 839	371 820	298 056	73 764	7 075
	3 012		3 012	3 267		3 267	(255)
							3 341

1. Les chiffres se rapportant à 1993-1994 ont été redressés pour tenir compte des nouvelles structures de DRHC instaurées en 1994-1995. Voir autres détails au Tableau 14 de la Section III.

2. Ces dépenses sont recouvrables du Compte d'assurance-chômage et du Compte du Régime de pensions du Canada (RPC). Voir les coûts associés à l'administration des programmes en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, à la Section III du chapitre 7. Voir également les coûts relatifs au RPC, au chapitre 4.

3. Voir le Tableau 8 de la Section III pour plus de renseignements sur les ressources humaines.

Explication du Budget des dépenses de 1995-1996 : Les besoins financiers nets pour 1995-1996 sont de 7,1 millions de dollars, ou de 10 % supérieurs aux dépenses prévues pour 1994-1995. Cela est principalement attribuable au changement de méthode comptable pour ce qui est du régime d'avantages sociaux des employés, au transfert des ressources (4,6 millions de dollars) provenant de Travaux publics et Services gouvernementaux et aux réductions budgétaires gouvernementales (3,6 millions de dollars).

Explication des prévisions pour 1994-1995 : Les dépenses nettes prévues pour 1994-1995 (prévisions fondées sur les renseignements dont disposait la direction au 15 décembre 1994) sont supérieures de 6,9 millions de dollars (10 %) au montant redressé qui apparaissait au Budget des dépenses principal de 1994-1995, qui était de 66,8 millions de dollars (voir Tableau 13, page 6-30). La différence est principalement attribuable à une hausse de 6,8 millions de dollars aux fins de la Stratégie pour la pêche du poisson de fond de l'Atlantique.

C. Données de base

1. Introduction

Le Programme des services généraux comprend les fonctions de gestion et d'administration qui ne sont pas liées directement au Programme d'emploi et d'assurance, au Programme de travail, au Programme de sécurité du revenu ni au Programme de développement social et d'éducation; il comprend aussi l'élaboration et l'instauration des systèmes et des procédures de traitement

En 1993-1994, les Communications ont consacré beaucoup d'énergie à une campagne d'information sur les modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-chômage* (projets de loi C-113 et C-17) (voir page 6-24).

En 1995-1996, la direction générale des Communications s'efforcera, en priorité, d'élaborer des produits et des stratégies de communication pour les programmes et les services de DRHC et les changements qui pourraient résulter de la réforme de la sécurité sociale (voir page 6-24).

En 1993-1994, le personnel de la Politique stratégique a notamment appuyé le Ministère dans la préparation de la réforme de la sécurité sociale, établi un nouveau cadre de politique générale pour DRHC et facilité le processus de regroupement des ministères fondateurs pour former Développement des ressources humaines Canada, y compris la formulation d'une nouvelle approche de la production d'information et de connaissances à l'appui du nouveau mandat (voir page 6-24).

En 1995-1996, la direction générale de la Politique stratégique s'occupera principalement d'appuyer le Ministère dans le processus de réforme de la sécurité sociale, de mettre en œuvre une stratégie à base de connaissances pour DRHC, de mieux coordonner les questions d'ordre fédéral-provincial en vue de préparer des politiques et des programmes qui aideront DRHC à rencontrer ses objectifs et à contribuer à l'évolution de la fédération (voir page 6-23).

Politique, communications et renouveau

En 1993-1994, le personnel des Systèmes a terminé le projet-pilote touchant l'agent des affaires du travail et l'implantation du Système de réponse vocale automatisé (SRVA) pour la Commission de la fonction publique et Citoyenneté et Immigration Canada (voir page 6-21).

Au cours de l'année 1995-1996, le personnel des Systèmes continuera à concevoir, à élaborer et à entretenir des systèmes, et à fournir des services de soutien en technologie et en gestion de l'information à toutes les composantes de DRHC. Le personnel des Systèmes continuera aussi à diriger le programme gouvernemental de guichet unique InfoCentre (voir page 6-20).

Systèmes

En 1993-1994, tous les bureaux locaux désignés bilingues ont offert leurs services dans les deux langues officielles.

En 1993-1994, tous les bureaux locaux désignés bilingues ont offert leurs services dans les deux langues officielles.

A. Points saillants des plans et rendement récent

Gestion générale et services

Au cours de l'année 1995-1996, les Services financiers prévoient élaborer un Système ministériel des comptes à recevoir, mettre en œuvre un Plan d'information stratégique (PIS) qui permettra de donner suite aux possibilités-clés de restructuration à long terme au sein des Services financiers et administratifs; et appuyer le Ministre dans ses activités de réforme de la sécurité sociale et dans les accords qu'il devrait conclure avec les provinces (voir page 6-15).

En 1993-1994, les Services financiers ont notamment poursuivi l'initiative visant à utiliser les remboursements d'impôt sur le revenu aux fins du recouvrement des trop-payés de l'assurance-chômage et élaborer des systèmes financiers améliorés pour le contrôle et le suivi des ressources destinées aux utilisations productives de l'assurance-chômage (voir page 6-16).

En 1995-1996, les Services administratifs poursuivront, pour le compte de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), la mise en œuvre de la stratégie nationale d'aménagement des locaux, leur participation à des projets sur le partage des services de soutien à l'échelle locale, et l'instauration, aux échelons national et régional, d'un Système automatisé d'information sur la gestion du matériel (SALGM) (voir page 6-16).

En 1993-1994, les Services administratifs ont regroupé cinq partenaires administratifs distincts au sein d'une même organisation, établi des centres de service afin de mieux servir les partenaires fondateurs de DRHC, et poursuivi le processus de présentation et d'approbation de la stratégie nationale d'aménagement des locaux visant à accroître l'efficacité opérationnelle et à réduire les frais administratifs grâce au regroupement de bureaux et au partage de locaux (voir page 6-17).

En 1995-1996, le Bureau de la vérification interne (BVI) continuera d'aider la direction et les clients du Ministère à s'acquitter de leurs responsabilités et à rendre des comptes en affectant les ressources de vérification aux secteurs où les risques sont les plus élevés. Le BVI continuera de mettre l'accent sur la planification de la vérification par des analyses professionnelles des risques en matière de vérification, grâce à une consultation plus fréquente de la direction et des clients, et par l'utilisation concertée de méthodes de vérification informatisées afin d'améliorer les pratiques de production de rapports et la qualité de ces derniers (voir page 6-17).

En 1995-1996, les Ressources humaines concentreront leurs efforts sur une stratégie de gestion des Ressources humaines à quatre volets : capacité d'adaptation de la main-d'œuvre dans un contexte d'apprentissage continu; leadership et développement organisationnel; exécution des

Budget principal 1995-1996		Budget principal 1994-1995	
Budgetaire			
Fonction-	Moins : Dépenses en capital	Total	
nement	recettes à le crédit		
Gestion générale et services	1 569	62 498	51 836
Systèmes	304	8 389	8 052
Politique, communications et renouvellement	33	9 952	8 265
	1 906	80 839	68 153
	222 719		
	301 652		

* Voir la note au bas de la page 6-4.

B. Utilisation des autorisations en 1993-1994 — Volume II des Comptes publics

Puisque le Programme actuel n'existait pas avant 1994-1995, aucun extrait des Comptes publics ne peut être présenté. Les données financières de ce chapitre ont été redressées pour tenir compte de la structure de Développement des ressources humaines Canada. Voir renseignements additionnels au Tableau 14 de la Section III.

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1995-1996 — Partie II du Budget des dépenses*

Besoins financiers par autorisation

Credits (en milliers de dollars)		Budget principal	Budget principal
		1995-1996	1994-1995
Programme des services généraux			
1	Dépenses du Programme ²	62 763	49 227
(L)	Ministre de l'Emploi et de l'Immigration —		
	Traitement et allocation pour automobile	49	49
(L)	Paielements aux agences de recouvrement privées	1 000	1 000
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux	17 027	17 877
	des employés		
Total du Programme		80 839	68 153

Credits - Libelle et sommes demandées

Credits (en dollars)		Budget principal
		1995-1996
Programme des services généraux		
1	Services généraux — Dépenses du Programme et autorisation d'effectuer des dépenses recouvrables au titre du Compte du Régime de pensions du Canada et du Compte d'assurance-chômage	62 763 000

1. Les extraits de la Partie II du Budget principal et les Comptes publics n'ont pas été ajustés en fonction du nouveau plan opérationnel de DRHC pour 1995-1996. Les données financières incluses dans les autres sections de ce chapitre ont été redressées pour tenir compte de ce changement (voir Tableau 13 de la Section III).
2. À compter du 1^{er} avril 1995, le traitement comptable des coûts associés aux régimes d'avantages sociaux des employés et aux cotisations d'assurance du Conseil du Trésor sera modifié. La nouvelle méthode sera fondée sur le recouvrement direct des coûts à partir des comptes de l'assurance-chômage et du RPC. À l'heure actuelle, ces coûts sont imputés à DRHC et facturés par la suite, à titre de frais administratifs, aux comptes de l'assurance-chômage et du RPC.

Autorisations de dépenser

A.	Autorisations pour 1995-1996	6-4
B.	Utilisation des autorisations en 1993-1994	6-5

Section I

Aperçu du Programme

A.	Points saillants des plans et rendement récent	6-7
B.	Sommaires financiers	6-9
C.	Données de base	
1.	Introduction	6-9
2.	Mandat	6-10
3.	Objectif	6-10
4.	Organisation du Programme en vue de son exécution	6-10
5.	Facteurs externes qui influent sur le Programme et mesures prévues	6-12
6.	Efficacité du Programme	6-13

Section II

Analyse par activité

A.	Gestion générale et services	6-14
B.	Systèmes	6-19
C.	Politique, communications et renouvelau	6-22

Section III

Renseignements supplémentaires

A.	Aperçu des ressources du Programme	6-26
1.	Besoins financiers par article	6-27
2.	Besoins en personnel	6-28
3.	Ratios de rendement	6-29
4.	Coût net du Programme	6-30
5.	Recettes	6-32
B.	Modification de la structure du Programme et des activités	6-32

Index par sujet

Paiement compensatoire, 5-41

Prêts pardonnés, 5-42

Prime de risque, 5-42

Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE), 5-33, 5-40

Programmes à frais partagés, 5-22

Programmes de garde d'enfants, 5-29

Programme de traitement et de réadaptation en matière d'alcoolisme, 5-27

Programme par activité, 5-5

Promotion de l'acquisition continue du savoir et d'une culture du savoir, 5-17

Réclamations payées, 5-41

Régime d'assistance publique du Canada, 5-24

Renseignements sur le Programme (année de prêt), 5-46

Secrétariat à l'alphabétisation, 5-54, 5-56

Secrétariat à la condition des personnes handicapées, 5-54, 5-57

Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées, 5-60

Subventions nationales au bien-être social, 5-55, 5-59

A

Activité de l'Aide à l'éducation, 5-9, 5-33, 5-37
Activité des Initiatives stratégiques, 5-11
Activité du Bien-être social, 5-8, 5-22, 5-29
Activité du Développement social, 5-10
Aide aux étudiants, 5-40

B

Besoins financiers par autorisation, 5-4
Bonification d'intérêt, 5-41
Bureau des technologies d'apprentissage, 5-40
Bureau national d'adoption, 5-31

C

Crédits - Libellé et montants, 5-4

D

Désinstitutionnalisation, 5-28

E

Enseignement postsecondaire, 5-37
Exemption d'intérêts, 5-42

F

Fonds pour les initiatives d'acquisition du savoir, 5-39
Frais de recouvrement, 5-42

L

Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées, 5-26

N

Nouveau-Brunswick au travail, 5-29

Tableau 43 : Tableau de concordance - Réel de 1993-1994 (en milliers de dollars et en ETP)

MINISTÈRES D'ORIGINE		Transféré à		Transféré à	
Programme des ministères d'origine	Activités ¹	Budget	Autre DRHC - autres ministères	Bien-être social	Aide à Développement social
EMPLOI ET IMMIGRATION	Emploi	1 433 939	-	-	1 016
	SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL				
	Programme social	7 420 907	-	7 420 907	-
	Programmes à frais partagés	81 764	-	13 141	-
Programme de l'Administration centrale	Administration du Programme	5 760	163	342	-
	Programme social	81 764	59 480	13 141	-
	Politique, planification et information	18 953	11 222	-	-
	Programme de l'Administration centrale	7 508 431	59 643	7 434 390	-
TOTAL - MINISTÈRE		7 527 384	70 865	12 467	7 434 390
Secrétariat d'État		2 918 918	3 669	-	2 915 249
Aide à l'éducation	Développement social	72 169	60 434	-	-
	Opérations régionales	13 673	11 348	-	-
TOTAL - MINISTÈRE		3 004 760	75 451	-	2 915 249
TRAVAIL CANADA		226 156	-	-	-
Travail Canada		225 742	-	-	-
MULTICULTURALISME ET CITOYENNETÉ		119 745	101 429	-	-
TOTAL - BUDGET REDRESSÉ, PAR ACTIVITÉ ²					7 434 390
					2 915 249
					43 245

1. Seules les activités visées par le nouveau cadre de planification organisationnelle sont mentionnées ici.

2. Total du Programme: 10 392,9 millions de dollars (333 ETP).

B. Modification de la structure du Programme et des activités

Le Programme du développement social et de l'éducation a été établi lors de la création du nouveau ministère du Développement des ressources humaines. Les éléments qui le composent émanent de trois anciens ministères : Santé et Bien-être social Canada, Secréariat d'Etat, et Multiculturalisme et Citoyenneté. Les données financières présentées dans ce chapitre ont été entièrement redressées en fonction de la nouvelle structure du Programme. Le Tableau de concordance qui suit, quoique imparfait, fournira au lecteur un bon aperçu financier du nouveau Programme. En 1995-1996, un nouveau Cadre de planification opérationnelle a été approuvé pour la suite de l'intégration des divers éléments de programme de DRHC.

Tableau 42 : Tableau de concordance — Budget principal des dépenses de 1994-1995 (en milliers de dollars et en ETP)

PROGRAMMES D'ORIGINE		Transféré à		Transféré à	
Activités ¹	Budget	Autre ministère	DRHC- autres programmes	Bien-être social	Aide à l'éducation
Développement social et éducation	7 638 272	-	-	7 638 272	-
	71 364	12 955	-	9 955	-
Développement social	2 613 835	-	-	2 613 835	-
Aide à l'éducation	10 323 471	12 955	-	7 648 227	2 613 835
Emploi et assurance	1 414 771	5 613	1 406 028	-	-
Travail	16 426	-	15 986	-	-
Initiatives, enseignements et Partenariats en matière de travail	440	-	-	-	-
TOTAL - BUDGET PRINCIPAL REDRESSÉ, PAR ACTIVITÉ ²	52 024			7 648 227	2 613 835

4. Coût net du Programme

Tableau 40 : Coût net du Programme

(en milliers de dollars)		Budget des dépenses	1995-1996	Prévu*
		1994-1995		

Dépenses de fonctionnement	41 205	10 356 539	10 280 454
Paielements de transfert			33 632

Budget des dépenses principal	10 397 744	10 314 086
-------------------------------	------------	------------

Services reçus sans frais	4 913	2 561
De Travaux publics et Services gouvernementaux		
Du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)		
- Contributions de l'employeur aux avantages sociaux	977	875
des employés pour les primes d'assurance et autres frais	48	-
Programme du Travail	140	-
De Justice Canada		

Coût total du Programme	10 403 822	10 317 522
-------------------------	------------	------------

Moins: Recettes à valoir sur le Trésor	148 206	132 300
--	---------	---------

Coût net estimatif du Programme	10 255 616	10 185 222
---------------------------------	------------	------------

* Rajusté

5. Recettes

Tableau 41 : Recettes par type

(en milliers de dollars)		Budget des dépenses	1995-1996	Prévu	Réel
		1994-1995	1993-1994		

Recettes à valoir sur le Trésor					
---------------------------------	--	--	--	--	--

Prêts aux étudiants - recouvrement des prêts	128 906	117 187	107 699
Prêts aux étudiants - radiation de la dette par déduction sur le montant de remboursement d'impôt	19 300	19 700	18 670

Total des recettes	148 206	136 887	126 369
--------------------	---------	---------	---------

3. Paiements de transfert

Les subventions et les contributions représentent près de 100 % du Budget principal des dépenses de 1995-1996 pour le Programme du développement social et de l'éducation.

Tableau 39 : Détail des paiements de transfert

(en dollars)			
Budget des dépenses	Prévu	Réel	
1995-1996	1994-1995	1993-1994	
SUBVENTIONS			
Aide à l'éducation			
Étudiants ayant une incapacité permanente	1 200 000	-	-
Développement social			
Subventions nationales au bien-être social	2 621 000	2 655 000	2 655 000
Alphabétisation	24 100 000	16 014 000	16 014 000
Participation des personnes handicapées	8 070 000	5 941 414	5 941 414
Frais de cotisation aux organisations internationales	177 000	177 000	177 000
Montant total des subventions			
35 292 000	36 168 000	24 787 414	
CONTRIBUTIONS			
Bien-être social			
(L) - Régime d'assistance publique du Canada	7 325 200 000	7 219 196 011	7 219 196 011
Réadaptation professionnelle des personnes handicapées	200 900 000	186 575 277	186 575 277
Traitement et réadaptation en matière d'alcoolisme et de toxicomanie	15 500 000	127 355	127 355
Nouveau-Brunswick au travail	8 841 000	9 700 000	7 747 275
Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants	-	5 455 000	11 045 843
Désinstitutionnalisation	4 500 000	3 187 000	3 187 000
Aide à l'éducation			
(L) - Paiements aux provinces et territoires pour l'enseignement postsecondaire, en application de la Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces et sur les contributions fédérales en matière d'enseignement postsecondaire et de santé	2 456 000 000	2 378 173 303	2 378 173 303
(L) - Provision de fonds pour les paiements d'intérêts aux établissements précités, les obligations contractées sous forme de prêts garantis et les paiements alternatifs aux provinces et territoires, en application de la Loi fédérale sur les prêts aux étudiants	504 852 000	520 752 878	520 752 878
Initiatives d'acquisition du savoir	1 000 000	1 300 000	-
Étudiants ayant une incapacité permanente	-	3 800 000	-
Bureau des technologies de l'apprentissage	-	1 000 000	-
Développement social			
Subventions nationales au bien-être social	3 641 000	3 028 000	3 028 000
Participation des personnes handicapées	3 366 000	3 640 000	1 122 198
Alphabétisation	5 906 000	7 281 000	4 150 198
4 111 949	7 281 000	8 262 147	-
Initiatives stratégiques			
115 500 000	62 500 000	-	-
Montant total des contributions			
10 321 247 000	10 613 488 000	10 335 067 089	
Total			
10 356 539 000	10 649 656 000	10 359 854 503	

Tableau 38 : Détail des besoins en personnel

Budget des dépenses ETP ¹ 1995-1996	ETP Prévu 1994-1995	ETP Réel 1993-1994	Echelle actuelle des traitements 1995-1996	Provision pour le traitement annuel moyen 1995-1996
16	17	14	63 300 - 128 900	86 086
13	14	11	20 600 - 87 241	63 205
40	46	36	17 994 - 75 022	40 137
2	2	2	24 060 - 78 759	44 327
22	23	19	15 981 - 71 883	51 668
1	1	1	17 849 - 67 814	-
161	200	150	17 994 - 75 022	51 040
Soutien des sciences sociales	1	1	16,608 - 75 927	-
Soutien administratif	1	1	17 680 - 48 804	-
92	105	81	16 999 - 41 724	28 274
22	22	17	16 847 - 41 991	28 792
371	432	333		

1. L'équivalent temps plein (ETP) est une mesure d'utilisation des ressources humaines, fondée sur les niveaux moyens d'emploi.
2. La catégorie inclut tous les postes EX-1 à EX-5, inclusivement.

Note : La colonne « Echelle des traitements actuelle » donne les échelles de traitement des divers groupes professionnels au 1^{er} octobre 1994. La colonne « Provision pour le traitement annuel moyen » donne les coûts salariaux de base estimatifs, lesquels comprennent les montants prévus par les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite. Tout changement dans la répartition des divers éléments entrant dans le calcul peut avoir des effets sur la comparaison d'une année à l'autre.

Section III

Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

I. Besoins financiers par article

Tableau 37 : Détail des besoins financiers par article

Budget des dépenses	1994-1995	Prévu	1993-1994	(en milliers de dollars)
Personnel				
Traitements et salaires	17 147	20 693	13 401	
Régimes d'avantages sociaux des employés	2 229	2 991	1 742	
	19 376	23 684	15 143	
Biens et services				
Transports et communications	3 012	3 230		
Information	3 207	3 731		
Services professionnels et spéciaux	14 039	17 044		
Location	262	604		
Achat de services de réparation et d'entretien	197	264		
Services publics, fournitures et approvisionnements	960	1 192		
Autres dépenses	11	20		
	21 688	26 085	17 536	
Capital - dépenses secondaires¹	141	142	350	
- dépenses contrôlées ²	-	-	-	
Total des dépenses de fonctionnement	41 205	49 911	33 029	
Paiements de transfert	10 356 539	10 613 756	10 359 855	
Total des dépenses	10 397 744	10 663 667	10 392 884	

1. Les dépenses en capital secondaires sont ce qui reste une fois soustraites les dépenses en capital contrôlées. D'après les principes sous-jacents au budget de fonctionnement, ces ressources sont interchangeables avec les dépenses touchant le personnel et les dépenses concernant les biens et services.
2. Les dépenses en capital contrôlées comprennent les dépenses budgétaires pour l'investissement dans les activités suivantes: l'achat ou la création d'autres immobilisations, les transferts, les transformations, modifications ou rénovations considérées comme essentielles à l'exécution continue du programme; l'achat ou la création d'autres immobilisations considérées comme essentielles à l'exécution continue du programme; l'achat ou la création d'autres immobilisations considérées comme essentielles à l'exécution continue du programme; l'achat ou la création d'autres immobilisations considérées comme essentielles à l'exécution continue du programme.

En Colombie-Britannique, quatre projets-pilotes ont été mis sur pied afin de fournir aux bénéficiaires de l'assurance sociale ou de l'assurance-chômage les outils dont ils ont besoin pour se procurer un emploi et le conserver. Dans le cadre d'un projet d'information sur le marché du travail, on cherchera à définir les nouveaux besoins communautaires dans ce domaine. On déterminera les besoins en produits et services, on établira des normes pour l'élaboration et la distribution de ces produits et services, et on mettra à l'essai divers mécanismes de prestation communautaires.

Le projet Centres communautaires de formation aidera les collectivités à repérer les besoins locaux en matière de formation. On offrira également de la formation sur des programmes pratiques et novateurs, afin que la main-d'œuvre locale soit en mesure de saisir les occasions d'emploi qui se présentent. Le projet Intervention rapide de formation et d'adaptation fournira un soutien aux travailleurs des collectivités touchées par de brusques pertes d'emplois et par une restructuration soudaine, ainsi qu'à leurs familles. Il permettra de répondre rapidement à la demande du marché local en dispensant à court terme et à temps partiel une formation adaptée aux besoins relevés par les employeurs locaux et les partenaires communautaires.

Enfin, le projet Évaluation, counselling et aiguillage vise à la fois à améliorer les outils d'évaluation et à offrir aux assistés sociaux un service global de soutien et de planification de carrière, dans le cadre même de leur collectivité. Il s'agit d'aider ces personnes à se fixer des objectifs réalistes en matière de formation et d'emploi. Pour ce faire, on mettra sur pied des activités pilotes d'évaluation de groupe, conçues expressément à cette fin, auxquelles pourront s'inscrire des personnes ayant différents besoins, y compris des personnes dont les capacités de lecture et d'écriture et les compétences en langue anglaise sont limitées.

Grâce à ces projets novateurs, le gouvernement et ses partenaires pourront franchir les barrières qui se dressent actuellement entre les programmes et entre les secteurs de compétence. La surveillance et l'évaluation continues du programme permettront de produire régulièrement des rapports qui aideront les partenaires à évaluer les résultats des projets et à décider conjointement des moyens à prendre pour améliorer les initiatives, leur impact sur la clientèle et leur contribution à la réforme générale de la sécurité sociale.

L'automatisation des bibliothèques ou l'écologie. Les participants mettent ainsi leurs compétences au service de la collectivité en même temps qu'ils touchent un revenu assuré.

En Ontario, l'objectif Emploi a pour but d'aider les assistés sociaux à accéder à une vaste gamme de soutiens et de programmes fédéraux, provinciaux ou communautaires. L'initiative prévoit notamment le soutien de dix à douze projets-pilotes de centres de services. Dans ces centres, où les deux ordres de gouvernement travailleront en collaboration avec les organismes communautaires, on aidera les assistés sociaux à dresser leur propre plan de retour au travail. Grâce à la technologie de pointe qui sera utilisée, le personnel de première ligne pourra recueillir l'information la plus récente sur les occasions de formation, d'éducation et d'emploi qui s'offrent dans la collectivité. Les centres proposeront également des renseignements complets sur les services à la portée des clients qui ont besoin d'une aide spécialisée.

En Alberta, les Centres de formation intégrée pour les jeunes offrent du counselling, une formation et une expérience professionnelle personnalisée à 440 Albertains ayant quitté l'école, afin de les aider à réussir leur entrée dans le monde du travail. Trois centres communautaires offriront des interventions individualisées, adaptées aux besoins des clients et des employeurs.

Au Manitoba, l'initiative intitulée Se prendre en main! a pour but d'aider 4 000 parents seuls à se trouver un emploi et à se tracer une carrière. Dans le cadre de cette initiative, une gamme complète de services est offerte au même endroit : orientation préalable à l'emploi, acquisition des compétences de base et de nouvelles compétences, stages, pistes relatives à l'emploi, possibilités de travail autonome, counselling, et garde d'enfants. Pour élaborer le programme, on a consulté des parents seuls, des dispensateurs de services et des employeurs. Des mères célibataires ayant réussi à se trouver un emploi agissent comme mentors auprès des participants et les aideront à se fixer des objectifs et à dresser un plan d'action personnel.

En Colombie-Britannique, dans le cadre du projet Un meilleur accès aux services de garde d'enfants, on s'intéresse directement aux familles et aux enfants. Ayant pour but de soutenir les parents qui travaillent, qui se cherchent un emploi ou qui suivent une formation, ce projet s'inscrit dans un vaste plan d'action qui vise à assurer aux parents l'accès à des services de garde complets, de qualité et de coût abordable, dans le cadre d'un partenariat avec d'autres familles, avec des garderies et avec la collectivité.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, l'initiative Investir dans les personnes met à la disposition des populations autochtones, et particulièrement des Dénés, des Métis et des Inuit, toute une gamme de services : planification de carrière spécialisée, counselling, promotion de carrière et perfectionnement professionnel, apprentissage de l'autonomie fonctionnelle, et expérience d'emploi. Les organisations communautaires qui parviennent à l'initiative — des groupes de revendication territoriale, l'Arctic College, des administrations locales, des associations de chasseurs et trappeurs, et des employeurs privés — élaborent et mettent à l'essai de nouveaux modes de formation individuelle pour les petites collectivités du Nord bénéficiaires de l'assistance sociale. Les divers projets font le lien entre les structures traditionnelles et les structures modernes de rémunération du travail que l'on retrouve dans le nord des territoires et des provinces.

des besoins régionaux est l'une des premières considérations, car on veut que la distribution entre les régions soit juste et équitable.

À Terre-Neuve, dans le cadre de l'Initiative Passages, on met à l'essai un certain nombre d'approches novatrices qui ont pour but d'aider quelque 5 300 personnes - étudiants, diplômés récents ou sans emploi - à avoir accès à l'éducation et au travail. Les trois volets du projet — Travail et services pour les étudiants, Travail autonome des diplômés et Programmes des débouchés d'emploi stratégiques — encouragent les responsables des programmes d'apprentissage et d'emploi à opter pour de nouvelles façons de procéder. L'une des innovations du volet Travail et services pour les étudiants consiste à remettre au participant une quittance de frais de scolarité qui est valable dans tous les établissements d'enseignement postsecondaire du Canada.

À l'Île-du-Prince-Édouard, deux projets ont été mis sur pied. L'Initiative Prêts à apprendre vise à élargir l'accès à l'apprentissage pour 120 jeunes adultes bénéficiaires de l'assistance sociale ou de l'assurance-chômage qui n'ont pu s'inscrire dans les établissements d'enseignement traditionnels. On met à l'essai de nouvelles approches en matière d'alphabetisation, et on établit des liens entre la formation en milieu communautaire, d'une part, et le rattrapage scolaire ou la formation en établissement, d'autre part. Il s'agit d'un processus en trois étapes. Le programme commence dans la collectivité, pour se poursuivre ailleurs dans la région, puis dans un centre urbain. L'approche, plus personnalisée, permet d'explorer de nouvelles orientations possibles pour l'apprentissage.

Les Initiatives stratégiques ont aussi pour but d'éliminer les obstacles à une véritable intégration des personnes handicapées à la vie sociale et économique canadienne. Le projet Choix et possibilités, également de l'Île-du-Prince-Édouard, aidera quelque 2 000 personnes ayant une incapacité intellectuelle à décider elles-mêmes du soutien et des services qu'elles veulent recevoir. Il aidera les familles, les organismes et les groupes communautaires à assurer l'intégration de ces personnes et cherchera à rationaliser les programmes et mécanismes de prestation existants. Étant donné que le projet vise la pleine intégration et la pleine participation des Canadiens handicapés dans la vie de leur collectivité, il s'agit bien d'ouvrir les possibilités et d'accroître le potentiel individuel.

En Nouvelle-Écosse, dans le cadre de deux projets, on aide plus de 4 000 jeunes à acquérir les compétences qui leur permettront de s'intégrer au marché du travail. L'une des options offertes dans le cadre du projet Boussole consiste entre autres à offrir à 1 100 jeunes bénéficiaires de l'assistance sociale une expérience d'emploi dans le secteur privé ou chez un employeur à but non lucratif. Grâce à Succès Nouvelle-Écosse 2000, on aide également 3 000 jeunes à pénétrer les nouvelles industries en voie d'expansion, avec la contribution active des employeurs. En vertu d'une approche multi-fronts, les jeunes participants sont pourvus des outils dont ils ont besoin pour faire leur entrée sur le marché du travail et pour y demeurer; leur dépendance à l'égard de la sécurité sociale s'en trouve ainsi affaiblie.

Au Nouveau-Brunswick, le projet Compagnie de travailleurs Nouveau-Brunswick donne à 1 000 travailleurs âgés et déplacés l'occasion de produire un travail valable, dans des secteurs comme la sylviculture, l'amélioration des installations touristiques, le développement forestier,

- faire en sorte que les personnes en butte à des obstacles en matière d'emploi ou d'intégration communautaire, comme les personnes handicapées, les Autochtones, les femmes, les membres des minorités visibles et les travailleurs âgés déplacés, obtiennent l'égalité de traitement, l'autonomie et la pleine intégration;
- mettre à l'essai des moyens de réduire la dépendance à l'égard de l'aide gouvernementale; plus particulièrement, éliminer les éléments qui dissuadent de travailler et de se former, et multiplier les éléments qui incitent à saisir les occasions d'emploi valables, susceptibles d'entraîner une expérience prolongée sur le marché du travail et une meilleure éducation.

Sommaires financiers

L'activité des Initiatives stratégiques représente 1 % des besoins financiers du Programme du développement social et de l'éducation, 13 % de ses équivalents temps plein et 1 % de son budget de subventions et contributions.

Tableau 36 : Sommaire des ressources pour l'activité

(en milliers de dollars)		Budget des dépenses	1995-1996	1994-1995	Prévu	Réel
Paiements de transfert	115 500	62 500	-	12 500	-	-
	Dépenses de fonctionnement	7 290	12 500	-	-	-
Dépenses pour l'activité		122 790	75 000	-	-	-
Ressources humaines (ETP)*		50	80	-	-	-

* Pour de plus amples renseignements sur les ETP, voir le Tableau 37.

Explication du Budget des dépenses de 1995-1996 : L'activité des Initiatives stratégiques a été créée à la suite du Budget de février 1994. Les dépenses prévues pour 1995-1996 et les exercices suivants représentent environ la moitié des 800 millions de dollars annoncés lors de ce Budget, ce qui contribue à la réduction du déficit. Les dépenses prévues pour 1994-1995 ont été prises en charge à l'intérieur; elles correspondent aux projets approuvés au départ.

Justification des données sur le rendement et des ressources

En 1994-1995, Développement des ressources humaines Canada a procédé à une importante réaffectation de ses ressources pour aider à l'établissement de l'activité des Initiatives stratégiques.

Les projets financés dans le cadre des Initiatives stratégiques le sont pour leur mérite et pour la mesure dans laquelle ils facilitent l'atteinte des objectifs de la réforme de la sécurité sociale. Bien que les fonds ne soient pas affectés par province ou territoire, la prise en compte

Objectifs

Les objectifs de l'activité des Initiatives stratégiques sont les suivants : mettre à l'essai des modèles d'intervention novateurs et rentables dans des secteurs comme l'emploi, la formation et le soutien et les services en matière de revenu; permettre une meilleure cohésion et une meilleure intégration des programmes afin de réduire les divisions sectorielles et structurelles entre le marché du travail, la formation, l'éducation et la sécurité du revenu; aider les Canadiens à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour se trouver un emploi et le conserver ou pour créer des emplois; et enfin, mieux servir les Canadiens qui ne sont pas en mesure d'assurer leur propre subsistance en travaillant.

Description

Le Programme des initiatives stratégiques a été annoncé dans le Budget de 1994. L'activité consiste à mettre en œuvre de nouvelles initiatives qui contribuent au renouvellement et à la revitalisation du système canadien de sécurité sociale en permettant de déterminer les futures orientations stratégiques et de mobiliser les efforts; à expérimenter de nouveaux moyens d'adapter les programmes sociaux aux emplois existants et aux besoins des clients; à rassembler de l'information qui sera utile pour l'établissement des politiques de demain.

Le Programme assure une marge de manœuvre suffisante au gouvernement fédéral pour qu'il puisse à la fois tenir compte de la situation dans les régions et appuyer la réforme de la sécurité sociale à l'échelle nationale, dans les secteurs de l'emploi, de l'éducation, de la formation et de la sécurité du revenu. Les grandes visées des Initiatives sont les suivantes :

- répondre aux besoins des enfants et des familles en améliorant les dispositions relatives aux soins, aux pensions alimentaires et à la garde d'enfants, et en visant particulièrement les enfants qui vivent dans la pauvreté ainsi que les petits salariés, les familles monoparentales à faible revenu et les familles qui reçoivent de l'aide sociale;
- aider les jeunes qui poursuivent leur études ou qui quittent l'école pour le milieu du travail, en leur offrant une gamme complète de services — counselling, éducation, formation, services communautaires, options d'emploi et soutien de revenu adéquat — comme tenu de l'expérience qu'ils sont en train de vivre, de leurs responsabilités familiales et de leur situation personnelle et professionnelle;
- permettre aux adultes en âge de travailler et exposés au risque d'une dépendance à long terme à l'égard du système, d'apporter une contribution maximale en tant que membres productifs de la société, en leur offrant un soutien de revenu adéquat, des possibilités de counselling, d'éducation, d'alphabétisation, d'acquisition de compétences de base et d'une expérience professionnelle, compte tenu de leurs besoins personnels;

Tableau 35 : Subventions nationales au bien-être social

Budgets des dépenses					
		1995-1996	Prévu	Réel	1993-1994
Subventions	Nouvelles subventions	1	0	25	
	Subventions renouvelées	23	23	106 000 \$	
	Subventions moyenne (en dollars)	78 000 \$	86 000 \$	2 621 \$	2 655 \$
	Total (en milliers de dollars)	2 235 \$	2 621 \$	2 655 \$	
		30	70	24	
Contributions	Nouveaux projets	30	70	24	
	Projets maintenus	32	49	71	
	Contribution moyenne (en dollars)	40 000 \$	25 000 \$	42 200 \$	
	Projets terminés	2 540 \$	3 641 \$	3 028 \$	
	Total (en milliers de dollars)	2 540 \$	3 641 \$	3 028 \$	

Évaluation du Programme

Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées (SNIPH) : En 1995-1996, le Secrétariat a la condition des personnes handicapées terminera l'évaluation générale de la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées. Chaque ministère participant est tenu d'assurer l'évaluation des éléments dont il est responsable. Le Secrétariat intégrera les évaluations ministérielles à son évaluation générale.

Tableau 34 : Programme de participation des personnes handicapées

Budget des dépenses	1995-1996	1994-1995	1993-1994	Réel 1992-1993
Paiements de transfert (en milliers de dollars)	11 946	11 710	7 063	6 884
Nombre de subventions et de contributions	400	375	375	325

Subventions nationales au bien-être social : Le rôle des Subventions nationales au bien-être social (SNBS) dans le Programme national de recherche et de développement dans le domaine social, s'intéresse à la dimension sociale et économique des nouvelles questions ou tendances qui ont une incidence sur le plan des programmes, des politiques et des services; à ce titre, les responsables de SNBS sont particulièrement bien placés pour aider le Ministère à exécuter son mandat. Le personnel de SNBS continue à travailler à l'approfondissement des connaissances pratiques et des données en matière de développement social, ainsi qu'à l'accroissement des ressources mises à la disposition des réseaux de recherche, des organisations bénévoles nationales et des organisations nationales de service social; le programme continue également à offrir son expertise à un large éventail d'organismes gouvernementaux ou non gouvernementaux, en vue de les appuyer dans leurs efforts d'élaboration et de mise en œuvre de politiques, de programmes et de services sociaux. Les activités de recherche en cours portent sur les priorités suivantes : le développement économique communautaire; la pauvreté infantile et familiale; les services sociaux offerts aux immigrants et aux réfugiés; les tendances et questions d'ordre social et économique macro-structurel; les services sociaux et les Autochtones.

En 1994-1995, on a octroyé 1,95 million de dollars de financement de base et 250 000 \$ de financement d'expansion aux termes de SNBS à 25 organisations bénévoles nationales. Les réalisations à noter en 1994-1995 sont les suivantes:

- élaboration, mise en œuvre et gestion de l'Initiative de financement de groupes d'intervenants, ayant pour but d'appuyer la participation des groupes à but non lucratif aux consultations publiques sur la réforme de la sécurité sociale;
- conclusion d'une entente avec le Conférence Board du Canada en vue d'une étude sur le rôle joué par le secteur privé dans le développement économique communautaire. Les résultats devraient être connus en 1995;
- appui à la Conférence nationale de recherche et d'orientation des SNBS tenue en mai 1994 sur le thème « Nouvelles orientations du système de l'aide à l'enfance ».

Le PPPH offre un soutien financier et technique aux organisations qui s'efforcent de surmonter les obstacles à l'intégration communautaire et de trouver des moyens d'éliminer ces obstacles. À cette fin, le programme administratif de deux fonds : le Fonds du Programme de participation des personnes handicapées et le Fonds de partenariat. Le Fonds contribue à la constitution d'une expertise des « consommateurs » en appuyant des projets entrepris par des organisations représentant les personnes handicapées. Le Fonds de partenariat a été établi en vue de faciliter l'interaction directe entre les groupes de personnes handicapées et les décideurs de la scène sociale et économique canadienne : organisations du milieu des affaires, associations professionnelles, syndicats et autres. Parmi les projets financés en 1994-1995, il faut citer un partenariat créé par l'Association canadienne des paraplégiques et l'Association des hôtels du Canada en vue de permettre aux hôtels canadiens d'être plus attentifs aux besoins de leurs clients handicapés, et un partenariat établi par l'Association nationale des étudiants handicapés au niveau postsecondaire et divers intervenants du milieu de l'enseignement postsecondaire, dans le but d'élaborer, à l'intention des enseignants et des administrateurs des universités et des collèges canadiens, de la documentation sur les moyens de répondre aux besoins des étudiants handicapés.

Le PPPH a également aidé plus de 20 organisations nationales ou régionales de personnes handicapées à participer à la réforme de la sécurité sociale. Des fonds ont été mis à la disposition de ces groupes pour leur permettre de présenter des recommandations au gouvernement fédéral en ce qui concerne les préoccupations des personnes handicapées qui doivent être prises en considération à l'occasion de la réforme.

En outre, le PPPH a aidé à l'organisation de la septième Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées, qui s'est tenue du 29 mai au 4 juin 1994. Ce programme encourage les Canadiens à prendre des mesures concrètes pour éliminer les obstacles rencontrés par les personnes handicapées dans les domaines du transport, du logement, de l'emploi, des loisirs et de l'éducation. Les principaux partenaires sont le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux, les administrations locales, 12 comités organisateurs provinciaux, divers organismes professionnels ou bénévoles, plusieurs entreprises commanditaires et plus d'un millier de collectivités, dispersées dans l'ensemble du Canada.

En 1995-1996, le PPPH continuera à mettre l'accent sur le financement de projets dans ses six secteurs prioritaires et commencera à concentrer les efforts sur les activités directement reliées aux priorités de la réforme de la sécurité sociale, à savoir l'emploi, l'acquisition du savoir et la sécurité. Le programme maintiendra également la communication avec ses groupes d'intervenants, notamment les organisations représentant les personnes handicapées, les entreprises, les syndicats et les associations professionnelles. Lorsque l'étape de mise en œuvre de la réforme de la sécurité sociale aura démarré, le financement de projets dans le cadre du PPPH contribuera à la prise en compte des besoins des personnes handicapées.

En 1994-1995, le programme devrait permettre de financer plus de 300 projets conjoints fédéraux-provinciaux-territoriaux, notamment des projets pouvant être mis en œuvre dans différentes régions. Dans le cadre du volet de financement national, un soutien a été offert pour plus de 150 projets parrainés par le secteur bénévole, les entreprises et les syndicats, ainsi que par certains organismes communautaires rattachés au domaine de l'alphabétisation. Grâce au Programme national d'alphabétisation, le gouvernement a continué à appuyer, selon un système de financement de contrepartie, des programmes conçus par des groupes voués à l'alphabétisation nationale, comme le Rassemblement canadien pour l'alphabétisation, la Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français, Laubach Literacy et le Frontier College.

Le Programme finance cinq types d'activités : sensibilisation du public; coordination et partage de l'information; accès et approche; outils d'apprentissage; recherche.

Tableau 33 : Alphabétisation — subventions et contributions

(milliers de dollars)		Budget des dépenses			
		1995-1996	1994-1995	Réel	1993-1994
Sensibilisation du public	6 456	6 426	2 242	3 411	
Coordination et partage d'information	6 026	5 976	4 446	4 322	
Accès et approche	3 676	3 576	5 294	5 059	
Outils d'apprentissage	5 266	5 256	5 005	4 727	
Recherche	2 876	2 866	2 128	2 744	
Total	24 300	24 100	19 115 *	20 263	

* Un million de dollars transféré du Programme de l'emploi à l'élément Équipes d'alphabétisation n'est pas inclus.

Secrétariat à la condition des personnes handicapées : Le Secrétariat à la condition des personnes handicapées coordonne la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées, initiative fédérale dotée d'un budget de 158 millions de dollars, et gère le Programme de participation des personnes handicapées (PPPH).

La Stratégie comporte trois objectifs en faveur des personnes handicapées : égalité d'accès, participation active et intégration économique. Les activités financées se concentrent dans un certain nombre de secteurs-clés, comme le transport, l'emploi, le logement, l'accès à l'information et la désinstitutionnalisation. Étant donné que 1995-1996 sera la dernière année d'existence de la Stratégie, une évaluation des activités a été lancée en 1994-1995 par le Secrétariat. L'évaluation doit se terminer en 1995-1996 et les résultats permettront de décider s'il convient de mettre fin à la Stratégie, de la prolonger ou de la renouveler.

Le PPPH a été créé en avril 1994 à la suite de la restructuration de deux anciens ministères : Santé et Bien-être social Canada et le Secrétariat d'État. Il résulte de la fusion de trois programmes : le Programme d'aptitude, le Fonds des travailleurs et travailleurs handicapés et le Programme de participation des personnes handicapées. Le PPPH s'intéresse à six secteurs

Tableau 32 : Rendement financier en 1993-1994

(en milliers de dollars)			
1993-1994			
Différence	Budget principal	Réel	(3 147)
Développement social	46 392	43 245	(7)
Ressources humaines (ETP)	121	114	

Explication de la différence : Les dépenses réelles de 1993-1994 sont inférieures de 3,1 millions de dollars, soit de 7 %, aux prévisions redressées du Budget des dépenses principal. Cette différence est due essentiellement à la diminution des besoins en subventions et en contributions pour l'activité.

Données sur le rendement et justification des ressources

Secrétariat national à l'alphabétisation : Le Secrétariat national à l'alphabétisation vise l'établissement de partenariats novateurs entre les organisations bénévoles nationales, les gouvernements, les entreprises et les syndicats, dans le but d'accroître le taux d'alphabétisation des Canadiens. Le Programme comporte deux grands objectifs : offrir aux gens différentes occasions d'améliorer leurs compétences sur les plans de la lecture et de l'écriture, et faire en sorte que ceux qui ont des compétences limitées sur ces plans aient davantage accès à la vie sociale, économique et politique du Canada. Le Programme est formé de trois composantes : le financement de projets fédéraux-provinciaux-territoriaux, le financement de projets d'envergure nationale conçus par des organisations bénévoles ou non gouvernementales, et la prestation de services de coordination et de liaison par le Secrétariat national à l'alphabétisation.

En 1995-1996, les responsables de l'Alphabétisation continueront à mettre l'accent sur les liens entre l'alphabétisation et l'acquisition continue du savoir, en tirant parti des possibilités offertes par la réorganisation gouvernementale. Ils poursuivront leur collaboration avec les provinces, les territoires, les organisations bénévoles, les entreprises et les syndicats. Ils continueront également à encourager les innovations et à veiller à ce que tous ceux qui s'intéressent à l'alphabétisation aient accès aux résultats des projets.

En 1994-1995, le Secrétariat national à l'alphabétisation a pris en charge deux nouveaux éléments de programme : les Équipes d'alphabétisation et le volet « alphabétisation » de la Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (SPA). Les Équipes d'alphabétisation se donnent pour but de former des professeurs en alphabétisation qui travailleront directement avec les jeunes de moins de 25 ans. La SPA offre des possibilités d'alphabétisation aux adultes admis au programme dans chacune des cinq provinces participantes, conformément aux lignes directrices émises par le Secrétariat à l'alphabétisation

L'activité du Développement social représente moins de 1 % des besoins financiers du Programme du développement social et de l'éducation pour 1995-1996, 24 % des équivalents temps plein. Elle constitue moins de 1 % du budget des subventions et des contributions.

Tableau 31 : Sommaire des ressources par activité*

(en millions de dollars)			
Budget des dépenses	1995-1996	1994-1995	Réel 1993-1994
Alphabétisation	24 300	24 100	20 127
Participation des personnes handicapées	11 946	11 710	7 063
Subventions nationales au bien-être social	4 775	6 262	5 683
Frais de cotisation aux organisations internationales	177	177	177
Dépenses de fonctionnement	9 068	11 742	10 195
Dépenses pour l'activité	50 266	53 991	43 245
Ressources humaines (ETP)	89	120	114

* Les sommaires financiers ont été modifiés afin de refléter le transfert du Programme de promotion de la femme à Condition féminine Canada (CFC) (Voir pages 27 à 29 de la Partie III de CFC).

Explication du budget des dépenses de 1995-1996 — Les besoins financiers pour 1995-1996 sont inférieurs de 3,7 millions de dollars, soit de 7 %, aux prévisions de 1994-1995. Cette diminution est essentiellement la résultante des facteurs suivants :

- une réduction du financement accordé aux Subventions nationales au bien-être social;
- une diminution des dépenses de fonctionnement, due aux réductions budgétaires;
- une croissance des Programmes de participation des personnes handicapées et d'alphabétisation.

Explication des prévisions pour 1994-1995 : Pour 1994-1995 les prévisions s'élèvent à 2 millions de dollars ou 4 % de plus que les chiffres redressés du Budget des dépenses principal pour 1994-1995. La différence est principalement attribuable aux 1,8 million de dollars de fonds additionnels provenant de la Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique.

Objectif

Les objectifs de l'activité du Développement social sont les suivants : promouvoir l'intégration économique et la participation active des personnes handicapées; accroître la sensibilisation et la participation des Canadiens dans le domaine de l'alphabétisation; enfin, rendre la recherche sociale appliquée plus pertinente.

Description

L'activité consiste à accorder des subventions et des contributions afin de soutenir les objectifs susmentionnés. Le financement de projet est donné à des organisations non-gouvernementaux et à des groupes communautaires; à des universités, à des conseils de planification sociale, à des organismes de recherche sociale et aux autres ordres de gouvernement, au secteur privé et aux syndicats pour la mise en oeuvre d'initiatives conjointes. On accorde également des subventions de soutien aux organisations nationales bénévoles de service social.

Un service de planification, de coordination, d'information technique et de soutien est offert au Groupe du Développement social et de l'éducation, au public, aux groupes clients et aux organisations, afin de mieux faire comprendre l'intérêt d'une action collective et de favoriser ce type d'action, en ce qui concerne les services sociaux, l'intégration des personnes handicapées et l'alphabétisation.

L'activité est composée des trois éléments suivants :

- **Secrétariat à l'alphabétisation** — Le Secrétariat fournit aux organisations vouées à l'alphabétisation, à d'autres organisations, à des groupes des milieux des affaires et à des syndicats d'envergure nationale un appui financier dans le cadre d'un partenariat avec des gouvernements provinciaux et territoriaux.
- **Secrétariat à la condition des personnes handicapées** — Le Secrétariat accorde des subventions de soutien aux organisations bénévoles de service social pour leur fonctionnement de base, et des contributions de soutien pour la mise en oeuvre de projets novateurs visant l'intégration des personnes handicapées.

- **Subventions nationales au bien-être social (relève de la Direction générale de la planification et de la coordination des programmes)** — Ces subventions permettent de parrainer des projets de recherche en service social et en recherche appliquée, d'accorder un financement, sous forme de contributions, aux universités, aux conseils de planification sociale et aux organismes de recherche sociale pour l'étude des questions et des innovations touchant le développement social, et de renforcer la capacité des organisations nationales bénévoles de service social.

Tableau 29 : Distribution des prêts négociés par les étudiants à temps plein auprès des établissements prêteurs pour les années de prêt¹ suivantes

	(en milliers de dollars)		Évaluations préliminaires 1993-1994	Réel 1992-1993 ²	Réel 1991-1992 ²	Réel 1990-1991 ²
	\$	%	\$	%	\$	%
Banque de Montréal	146 446	14	119 201	14	116 824	15
Banque de Nouvelle-Écosse	136 552	14	111 909	13	103 289	13
Banque Royale du Canada	299 950	30	255 559	30	244 796	31
Banque Toronto-Dominion	126 772	13	96 746	12	93 882	12
Banque Canadienne	231 016	23	187 390	22	182 960	23
Imprimerie de Commerce	11 421	1	10 667	1	11 612	2
Autres banques	952 157	95	781 472	92	753 363	95
Total	1 006 261	100	846 641	100	797 212	100
Autres prêteurs	54 104	5	65 169	8	43 849	5
Grand total	1 060 365	100	911 810	100	841 061	100

1. 1^{er} août au 31 juillet.

2. Les années de prêt 1990-1991, 1991-1992 et 1992-1993 ont été mises à jour à la lumière des documents traités au cours des années de prêts 1991-1992, 1992-1993 et 1993-1994.

Durant l'année de prêt 1993-1994, la Direction générale de l'aide aux étudiants a remboursé 30 895 prêts en défaut aux établissements prêteurs. Comme le montre le Tableau 30, la valeur moyenne des prêts en défaut était de 5 655 \$, et 63,6 % des prêts en défaut concernaient des prêts de moins de 5 000 \$.

Tableau 30 : Distribution des réclamations payées pour les années de prêt^{*} suivantes

* 1 ^{er} août au 31 juillet.					
Valeur moyenne des réclamations payées (\$)	5 655	5 402	5 043	4 838	
Total	30 895	29 079	33 229	30 796	100,0
Moins de 2 500 \$	7 635	8 180	10 938	10 295	33,4
De 2 500 \$ à 5 000 \$	12 025	10 642	11 654	10 865	35,3
De 5 000 \$ à 10 000 \$	6 710	6 250	6 670	6 180	20,1
Plus de 10 000 \$	4 525	4 007	3 967	3 456	11,2
	14,7	13,8	11,9		
	100,0	100,0	100,0		

* 1^{er} août au 31 juillet.

Tableau 28 : Distribution des prêts négociés pour les étudiants à temps plein par

Prêts négociés par		Évaluations préliminaires 1993-1994		Réal 1992-1993 ²		Réal 1991-1992 ²		Réal 1990-1991 ²	
Nbre		Nbre		Nbre		Nbre		Nbre	
71	171 647	70	198 676	71	190 851	71	141 660	71	135 545
17	39 794	16	44 302	17	44 121	17	44 121	17	44 121
6	15 141	7	18 432	7	18 432	6	15 141	6	15 141
6	13 961	7	17 903	6	16 173	6	13 961	6	13 961
Total		303 659	281 312	303 659	281 312	303 659	281 312	303 659	281 312
Prêts négociés par type									
Groupes d'âges		212 774	198 676	212 774	198 676	212 774	198 676	212 774	198 676
Moins de 25 ans		70	198 676	71	190 851	71	141 660	71	135 545
de 25 à 29 ans		16	44 302	17	44 121	17	44 121	17	44 121
de 30 à 34 ans		7	18 432	7	18 432	6	15 141	6	15 141
Plus de 35 ans		20 595	17 903	20 595	16 173	20 595	13 961	20 595	13 961
Prêts négociés selon le sexe									
Femmes		165 329	151 853	165 329	151 853	165 329	151 853	165 329	151 853
Hommes		138 330	129 459	138 330	129 459	138 330	129 459	138 330	129 459
Total									
Total		303 659	281 312	303 659	281 312	303 659	281 312	303 659	281 312
Endettement									
Moins de 5 000 \$		157 221	159 987	157 221	159 987	157 221	159 987	157 221	159 987
De 5 000 \$ à 10 000 \$		93 749	78 439	93 749	78 439	93 749	78 439	93 749	78 439
De 10 000 \$ à 15 000 \$		37 595	30 084	37 595	30 084	37 595	30 084	37 595	30 084
Plus de 15 000 \$		15 094	12 802	15 094	12 802	15 094	12 802	15 094	12 802
Total									
Total		303 659	281 312	303 659	281 312	303 659	281 312	303 659	281 312
Prêt négociés selon le sexe									
Femmes		165 329	151 853	165 329	151 853	165 329	151 853	165 329	151 853
Hommes		138 330	129 459	138 330	129 459	138 330	129 459	138 330	129 459
Total									
Total		303 659	281 312	303 659	281 312	303 659	281 312	303 659	281 312

1. 1^{er} août au 31 juillet

2. Les années de prêt 1990-1991, 1991-1992 et 1992-1993 ont été mises à jour à la lumière des documents traités au cours des années de prêts 1991-1992, 1992-1993 et 1993-1994.

En 1993-1994, presque 95 % des prêts d'études canadiens ont été consentis par les banques, alors que les autres institutions préseues comme les caisses populaires et les coopératives de crédit en ont consentis pour plus de 5 %.

Au cours de l'année de prêt 1993-1994, le nombre de prêts d'études canadiens consentis aux étudiants inscrits à temps plein à l'université, au collège communautaire et à l'école privée a augmenté de 6,3 %, 11,5 % et 8,4 % respectivement, alors qu'il a diminué de 23,7 % pour les autres institutions. Au cours des quatre dernières années, le pourcentage de fréquentation de ces trois principaux types d'établissements est demeuré sensiblement le même, soit de 55 % pour les universités, de 33 % pour les collèges et de 11 % pour les écoles privées, comme en fait foi le Tableau 28.

Le Tableau 28, sous la rubrique « Endettement », montre la répartition de l'endettement des étudiants à temps plein pour les années de prêt 1990-1991 à 1993-1994. En 1993-1994, 17 % des étudiants à temps plein avaient contracté des prêts totalisant plus de 10 000 \$.

Ces dernières années, le nombre de femmes qui négocient des prêts d'études canadiens a dépassé celui des hommes, comme le montre le Tableau 28. En 1993-1994, 54 % des personnes qui ont négocié des prêts étaient des femmes; ce pourcentage est comparable à celui de 1990-1991, année où 55 % des bénéficiaires étaient des femmes. Actuellement, les femmes représentent plus de la moitié des étudiants inscrits dans les établissements postsecondaires canadiens. Toutefois, au niveau du doctorat, seulement le tiers des étudiants sont des femmes, et celles-ci demeurent sous-représentées dans certains domaines, comme les sciences et le génie. Des subventions spéciales destinées aux femmes engagées dans certains programmes de doctorat seront créées en 1995-1996, afin d'accroître la représentation des femmes dans des programmes de doctorat.

Les étudiants à temps plein, âgés de 25 ans et plus, constituaient 30 % de la population étudiante de 1993-1994 à qui un prêt d'études canadien a été consenti, comparativement à 29,4 % en 1992-1993, comme le montre le Tableau 28.

1. 1^{er} août au 31 juillet.
2. Les années de prêt 1990-1991, 1991-1992 et 1992-1993 ont été mises à jour à la lumière des documents traités au cours des années de prêts 1991-1992, 1992-1993 et 1993-1994.

Valeur moyenne des prêts négociés (\$):		- Temps plein		- Temps partiel	
Grand total		1 009 265	305 073	849 189	282 592
Temps partiel		3 004	1 414	2 548	1 280
Total		1 006 261	303 659	846 641	281 312
Terre-Neuve	36 651	11 894	35 851	11 740	34 188
	42 419	12 597	42 433	13 427	41 688
	44 614	14 070	42 926	13 905	44 927
	6 334	2 125	6 394	2 211	6 092
	542 803	161 266	395 655	139 299	351 182
	38 122	11 118	35 323	12 066	38 813
	53 382	15 431	56 343	52 297	15 480
	123 534	37 897	117 876	36 649	112 219
	117 680	36 896	113 056	35 350	114 872
	722	365	784	385	934
Colombie-Britannique	36 651	11 894	35 851	11 740	34 188
	42 419	12 597	42 433	13 427	41 688
	44 614	14 070	42 926	13 905	44 927
	6 334	2 125	6 394	2 211	6 092
	542 803	161 266	395 655	139 299	351 182
	38 122	11 118	35 323	12 066	38 813
	53 382	15 431	56 343	52 297	15 480
	123 534	37 897	117 876	36 649	112 219
	117 680	36 896	113 056	35 350	114 872
	722	365	784	385	934
Alberta	36 651	11 894	35 851	11 740	34 188
	42 419	12 597	42 433	13 427	41 688
	44 614	14 070	42 926	13 905	44 927
	6 334	2 125	6 394	2 211	6 092
	542 803	161 266	395 655	139 299	351 182
	38 122	11 118	35 323	12 066	38 813
	53 382	15 431	56 343	52 297	15 480
	123 534	37 897	117 876	36 649	112 219
	117 680	36 896	113 056	35 350	114 872
	722	365	784	385	934
Saskatchewan	36 651	11 894	35 851	11 740	34 188
	42 419	12 597	42 433	13 427	41 688
	44 614	14 070	42 926	13 905	44 927
	6 334	2 125	6 394	2 211	6 092
	542 803	161 266	395 655	139 299	351 182
	38 122	11 118	35 323	12 066	38 813
	53 382	15 431	56 343	52 297	15 480
	123 534	37 897	117 876	36 649	112 219
	117 680	36 896	113 056	35 350	114 872
	722	365	784	385	934
Manitoba	36 651	11 894	35 851	11 740	34 188
	42 419	12 597	42 433	13 427	41 688
	44 614	14 070	42 926	13 905	44 927
	6 334	2 125	6 394	2 211	6 092
	542 803	161 266	395 655	139 299	351 182
	38 122	11 118	35 323	12 066	38 813
	53 382	15 431	56 343	52 297	15 480
	123 534	37 897	117 876	36 649	112 219
	117 680	36 896	113 056	35 350	114 872
	722	365	784	385	934
Ontario	36 651	11 894	35 851	11 740	34 188
	42 419	12 597	42 433	13 427	41 688
	44 614	14 070	42 926	13 905	44 927
	6 334	2 125	6 394	2 211	6 092
	542 803	161 266	395 655	139 299	351 182
	38 122	11 118	35 323	12 066	38 813
	53 382	15 431	56 343	52 297	15 480
	123 534	37 897	117 876	36 649	112 219
	117 680	36 896	113 056	35 350	114 872
	722	365	784	385	934
Nouveau-Brunswick	36 651	11 894	35 851	11 740	34 188
	42 419	12 597	42 433	13 427	41 688
	44 614	14 070	42 926	13 905	44 927
	6 334	2 125	6 394	2 211	6 092
	542 803	161 266	395 655	139 299	351 182
	38 122	11 118	35 323	12 066	38 813
	53 382	15 431	56 343	52 297	15 480
	123 534	37 897	117 876	36 649	112 219
	117 680	36 896	113 056	35 350	114 872
	722	365	784	385	934
Nouvelle-Écosse	36 651	11 894	35 851	11 740	34 188
	42 419	12 597	42 433	13 427	41 688
	44 614	14 070	42 926	13 905	44 927
	6 334	2 125	6 394	2 211	6 092
	542 803	161 266	395 655	139 299	351 182
	38 122	11 118	35 323	12 066	38 813
	53 382	15 431	56 343	52 297	15 480
	123 534	37 897	117 876	36 649	112 219
	117 680	36 896	113 056	35 350	114 872
	722	365	784	385	934
Ile-du Prince Édouard	36 651	11 894	35 851	11 740	34 188
	42 419	12 597	42 433	13 427	41 688
	44 614	14 070	42 926	13 905	44 927
	6 334	2 125	6 394	2 211	6 092
	542 803	161 266	395 655	139 299	351 182
	38 122	11 118	35 323	12 066	38 813
	53 382	15 431	56 343	52 297	15 480
	123 534	37 897	117 876	36 649	112 219
	117 680	36 896	113 056	35 350	114 872
	722	365	784	385	934
Yukon	36 651	11 894	35 851	11 740	34 188
	42 419	12 597	42 433	13 427	41 688
	44 614	14 070	42 926	13 905	44 927
	6 334	2 125	6 394	2 211	6 092
	542 803	161 266	395 655	139 299	351 182
	38 122	11 118	35 323	12 066	38 813
	53 382	15 431	56 343	52 297	15 480
	123 534	37 897	117 876	36 649	112 219
	117 680	36 896	113 056	35 350	114 872
	722	365	784	385	934
Temps plein		(000 \$)	d'étudiants	(000 \$)	d'étudiants
Temps partiel		(000 \$)	d'étudiants	(000 \$)	d'étudiants
Total		(000 \$)	d'étudiants	(000 \$)	d'étudiants

Tableau 27 : Valeur des prêts négociés par rapport au nombre d'étudiants qui ont négocié un prêt pour les années de prêt suivantes

Durant l'année de prêt 1993-1994, quelque 303 659 étudiants à temps plein ont négocié un prêt d'études canadien comparativement à 281 312 pendant l'année de prêt 1992-1993, pour une hausse de 7,9 %, soit 22 347 étudiants de plus. La valeur totale des prêts négociés par les étudiants à temps plein a augmenté de 159,6 millions de dollars en 1993-1994, soit 18,9 % de plus par rapport à 1992-1993, tandis que la valeur des prêts négociés par les étudiants à temps partiel a augmenté d'environ 0,5 million de dollars, soit de 1,9 %. La valeur moyenne des prêts négociés par les étudiants à temps plein a augmenté d'environ 10,1 %, celle-ci étant passée de 3 010 \$ en 1992-1993 à 3 314 \$ en 1993-1994. La valeur moyenne du prêt consenti à l'étudiant à temps partiel a augmenté de 6,7 %, le montant moyen du prêt passant de 1 991 \$ en 1992-1993 à 2 124 \$ en 1993-1994. (Voir Tableau 27).

Au cours de l'année de prêt 1993-1994, les étudiants à temps plein pouvaient recevoir un montant maximum de 105 \$ par semaine d'études. Les étudiants à temps partiel étaient admissibles à recevoir des prêts jusqu'à un solde maximum en principal de 2 500 \$.

En date du 1^{er} août 1994, le montant limite des prêts que peuvent recevoir les étudiants à temps plein est passé de 105 à 165 \$ par semaine. Le montant maximal de prêt pouvant être accordé aux étudiants à temps partiel est passé de 2 500 à 4 000 \$.

Pour l'année de prêt 1993-1994, quelque 387 722 certificats ont été autorisés pour 321 935 étudiants à temps plein (voir Tableau 26). Parmi ceux-ci, 357 471 ont été négociés par 303 659 étudiants (certaines provinces émettent plus d'un certificat par étudiant) pour une valeur totale de 1 milliard de dollars (voir Tableau 27).

L'aide consentie pendant l'année de prêt 1993-1994 est présentée ci-dessous au Tableau 26 selon le nombre d'étudiants et selon la valeur des certificats de prêt émis. Le nombre total d'étudiants à temps plein auxquels des certificats ont été émis, durant l'année de prêt 1993-1994 a augmenté de 25 904 ou 8,8 % par rapport à 1992-1993, tandis que la valeur des certificats a augmenté de 177,7 millions de dollars. Le nombre de certificats attribués aux étudiants à temps partiel, a augmenté de 124, pour un montant d'environ 0,3 million de dollars.

Tableau 26 : Valeur des certificats de prêt émis par rapport au nombre d'étudiants auxquels des prêts d'étude canadiens ont été accordé pour les années de prêt suivantes

Terr-Neuve Île-du Prince Édouard Nouvelle-Écosse Nouveau-Brunswick Ontario Manitoba Saskatchewan Alberta Colombie-Britannique Yukon	Évaluations 1993-1994		1992-1993 ²		1991-1992 ²		1990-1991 ²	
	Préliminaires	Nombre des certificats (000 \$)	Préliminaires	Nombre des certificats (000 \$)	Préliminaires	Nombre des certificats (000 \$)	Préliminaires	Nombre des certificats (000 \$)
Terr-Neuve	41 984	12 832	36 613	11 886	37 494	13 545	39 933	14 837
Île-du Prince Édouard	6 834	2 293	6 628	2 296	6 275	2 578	6 288	2 618
Nouvelle-Écosse	47 589	15 019	44 664	14 518	46 492	15 931	44 954	16 414
Nouveau-Brunswick	49 165	14 249	49 534	14 604	45 106	14 954	41 667	14 535
Ontario	568 001	167 427	413 300	145 374	370 147	138 723	250 390	112 596
Manitoba	39 561	11 478	42 181	12 324	40 206	12 355	39 880	12 706
Saskatchewan	56 305	16 133	59 369	17 084	54 245	16 888	51 504	17 396
Alberta	141 249	41 533	132 813	39 887	124 239	39 669	125 352	42 394
Colombie-Britannique	145 599	40 591	133 403	37 658	126 240	38 454	108 847	36 933
Yukon	1 244	380	1 297	400	1 175	455	912	363
Total	1 097 531	321 935	919 802	296 031	851 619	293 552	709 727	270 792
Temps Partiel	4 891	2 392	4 563	2 268	2 537	1 461	2 444	1 433
Grand total	1 102 422	324 327	924 365	298 299	854 156	295 013	712 171	272 225

1. 1^{er} août au 31 juillet.
2. Les années de prêt 1990-1991, 1991-1992 et 1992-1993 ont été mises à jour à la lumière des documents traités au cours des années de prêts 1991-1992, 1992-1993 et 1993-1994.

1. 1^{er} août au 31 juillet.
2. Les chiffres pour les années de prêts 1990-1991, 1991-1992 et 1992-1993 ont été mis à jour à la lumière des documents traités au cours des années de prêts 1991-1992, 1992-1993 et 1993-1994.
3. Le Québec ne participe pas au Programme canadien de prêts étudiants.

Canada	28	26	26	25
Terre-Neuve	54	54	56	61
Île-du-Prince-Édouard	45	46	48	48
Nouvelle-Écosse	38	40	43	45
Nouveau-Brunswick	44	47	45	48
Québec ³	3	2	2	2
Ontario	34	30	29	25
Manitoba	37	38	37	36
Saskatchewan	40	42	40	40
Alberta	32	32	31	34
Colombie-Britannique	32	32	33	33

Tableau 25 : Pourcentage des étudiants à temps plein par province inscrits à un programme universitaire et ayant contracté un prêt d'études canadien pour les années de prêt suivantes

Le Tableau 25 montre le pourcentage d'étudiants qui fréquentent l'université à temps plein pour chaque province et qui bénéficient de prêts d'études canadiens. Outre les étudiants universitaires, les étudiants des collèges communautaires, des établissements d'enseignement technique et professionnel, des écoles de sciences infirmières, des écoles normales et des écoles professionnelles privées peuvent être admissibles au Programme canadien de prêts aux étudiants. Il est à noter que 3 609 étudiants des provinces participantes ont fréquenté une université du Québec et ont reçu des prêts d'études canadiens.

	Évaluations préliminaires 1993-1994	Réel 1992-1993	Réel 1991-1992	Réel 1990-1991
Nombre de demandes				
Traités	91 435	81 195	61 034	49 078
Acceptés	81 921	71 976	53 560	42 321
Nombre d'emprunteurs				
Traités	51 962	46 682	36 794	31 416
Acceptés	44 715	39 474	30 660	25 822
Valeur des exemptions d'intérêt acceptées (en milliers de dollars)	15 922	14 578	11 585	9 116

* 1^{er} août au 31 juillet.

Tableau 24 : Statistiques sur les exemptions d'intérêt pour les années de prêts suivantes*

Les taux du Ministère et de l'étudiant sont déterminés par une formule spécifiée dans le Règlement canadien sur les prêts aux étudiants et sont fixés chaque année le 1^{er} août, premier jour de l'année de prêt. Les taux sont fixés selon la moyenne des rendements des obligations du gouvernement du Canada au cours des six mois précédant le 1^{er} août, plus 1 % pour les coûts administratifs encourus par les établissements prêteurs.

Afin de déterminer le taux payable par les emprunteurs, appelé taux de l'étudiant, durant l'année de prêt, seuls sont inclus les obligations du gouvernement du Canada arrivant à échéance dans cinq à dix ans. Le taux maximum payable par l'ancien étudiant est le taux en vigueur à la date où l'entente de remboursement est conclue. Le taux payé par le gouvernement du Canada aux établissements prêteurs, appelé le taux du Ministère, est fixé en incluant dans le calcul les rendements des obligations du gouvernement arrivant à échéance entre un et cinq ans. De plus, il y a un taux mixte qui est payé par le gouvernement du Canada sur les prêts consentis au cours des années précédentes. Ce taux est une moyenne pondérée des taux précédents du Ministère.

Le Tableau 23 montre les différents taux d'intérêts en vigueur pour les années de prêts.

Tableau 23 : Taux d'intérêts sur les prêts d'études canadiens de 1991-1992 à 1994-1995¹

(en pourcentage)	Réel 1994-1995	Réel 1993-1994	Réel 1992-1993	Réel 1991-1992
Taux du Ministère ²	8,125	7,500	8,500	10,500
Taux mixte ³	9,375	9,750	11,125	12,000
Taux de l'étudiant	9,000	8,625	9,500	10,625

1. 1^{er} août au 31 juillet.
2. Sur les prêts consentis durant l'année en cours.
3. Sur les prêts consentis avant l'année en cours.

De nouveaux arrangements pris avec les établissements prêteurs permettront aux emprunteurs de choisir, au moment de la consolidation de leurs prêts entre des taux d'intérêts flottants ou fixes. Le gouvernement continuera à fournir une subvention d'intérêt complet aux étudiants à temps plein.

Au cours de l'année de prêt 1993-1994, 91 435 demandes initiales ou demandes de prolongement d'intérêts ont été administrées. L'exemption d'intérêt a été accordée à 44 715 des 51 962 emprunteurs qui ont présenté une demande. Le nombre total d'emprunteurs bénéficiant de cette exemption d'intérêt pour l'année financière 1993-1994 a augmenté de 5 241 ou de 13,3 % comparativement à l'année 1992-1993. La valeur des exemptions d'intérêts aux établissements prêteurs a augmenté de 1,3 million de dollars ou de 9,2 %, comme l'indique le Tableau 24.

Commentant en 1994-1995, l'exemption d'intérêt est étendue aux emprunteurs à faible revenu.

Renseignements sur le Programme (année de prêt) : La Direction générale de l'aide aux étudiants calcule les différents taux d'intérêts applicables avant le début de l'année de prêt (1^{er} août au 31 juillet) conformément aux articles 13, 14 et 15 du Règlement canadien sur les prêts aux étudiants. On nomme taux de l'étudiant le taux d'intérêt que doivent payer les bénéficiaires de prêts d'études canadiens lorsqu'ils remboursent ces prêts. Lorsque l'étudiant est aux études à temps plein, les taux à payer par le gouvernement du Canada aux prêteurs sont, dans le cas des nouveaux prêts, le taux du Ministère et dans le cas de prêts consentis au cours des années antérieures, le taux mixte.

* Principal, coût et intérêt					
144 848	12,2	284 914	24,1	261 469	22,1
24,5	202 809	17,1	1 183 712	Total	
0-1 an	%	1-3 ans	%	3-5 ans	%
8 ans	%	et plus	%	5-8 ans	%

(en milliers de dollars)

Tableau 22 : Classement chronologique des comptes à recevoir* au 31 mars 1994

* 1 ^{er} avril au 31 mars.					
Solde de clôture	1 432 295	1 302 083	1 183 712	1 077 650	
Radiations	(25 000)	(25 000)	-	(15 425)	
Recouvrements	(148 206)	(136 887)	(126 369)	(122 805)	
Intérêt courus pendant l'année financière	82 716	110 159	81 218	75 121	
Réclamations payées sur les prêts en défaut	220 702	170 099	151 213	175 783	
Solde d'ouverture (capital, coût et intérêt)	1 302 083	1 183 712	1 077 650	964 976	
(en milliers de dollars)					
Budget des dépenses	1995-1996	Prévu 1994-1995	Réel 1993-1994	Réel 1992-1993	

Tableau 21 : Comptes à recevoir pour les exercices financiers suivants*

Le Tableau 21 illustre les comptes à recevoir en date du 31 mars de chacune des années financières ci-dessous, pour les réclamations payées aux établissements prêteurs en vertu des dispositions de garantie de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* et qui font présentement l'objet de recouvrement par le gouvernement du Canada.

Tableau 20 : Indicateurs financiers pour les exercices financiers suivants¹

Budget des dépenses	Prévu	Réal	Réal	(en milliers de dollars)	
				1992-1993	1993-1994
Prêts garantis	Valeur des prêts garantis depuis la création du PCPE	(capital seulement)	11 798 055	10 749 055	9 633 055
Soide des prêts garantis	Prêts octroyés à des étudiants inscrits (catégorie A)	1 679 866	2 239 822	2 217 643	1 941 172
Prêts octroyés à des emprunteurs ayant terminé leurs études (catégorie B)	2 008 477	2 015 015	1 905 897	1 731 842	
Total du passif éventuel de fin d'année (capital et coûts)	3 688 343	4 254 837	4 123 540	3 673 014	
Réclamations payées	Réclamations payées depuis la création	1 978 601	1 757 899	1 587 800	1 436 587
Prêts pardonnés	depuis la création	34 035	29 335	24 835	20 585
Total des réclamations payées	depuis la création (capital et coûts)	2 012 636	1 787 234	1 612 635	1 457 172
Recouvrement des réclamations payées	Recouvrement depuis la création (capital et coûts)	867 551	756 397	653 731	541 696

1. 1^{er} avril au 31 mars.
2. Les montants pour l'année de prêt 1992-1993 ont été mis à jour à la lumière des documents traités au cours de l'année de prêt 1993-1994, documents se rapportant à 1992-1993 et aux années précédentes.

Depuis la création du PCPE en 1964 jusqu'au 31 mars 1994, environ 2,2 millions d'étudiants à temps plein ont négocié des prêts garantis d'une valeur totale de 9,6 milliards de dollars. Au 31 mars 1994, le solde des prêts garantis était de 4,1 milliards de dollars, et de ce montant, 2,2 milliards de dollars représentaient des prêts aux étudiants encore aux études (catégorie A), tandis que 1,9 milliard de dollars étaient des prêts remboursés directement aux prêteurs par les emprunteurs (catégorie B). En vertu des dispositions de garantie de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*, 1,6 milliard de dollars ont été payés aux prêteurs par le gouvernement du Canada. De ce montant, 0,7 milliard de dollars ont été recouvrés (voir Tableau 20).

* Du 1^{er} avril au 31 mars.
s.o. : Sans objet.

(en milliers de dollars)			
Budget des dépenses	1995-1996	1994-1995	Réel
	Prévu	Réel	Réel
	1994-1995	1993-1994	1992-1993
Recouvrement par l'entremise d'agences, de représentants légaux et de la DGAE/AE.	128 906	117 187	107 699
Remboursement d'impôt récupérés par compensation	19 300	19 700	18 670
Total - Recouvrement	148 206	136 887	126 369
Droits de garantie	s.o.	s.o.	3 162
Total	148 206	136 887	129 531
			148 265

les exercices suivants*

Tableau 19 : Revenus découlant des recouvrements et des droits de garantie pour

Tel qu'illustré au Tableau 19, les revenus découlant des recouvrements par les agences spécialisées et les représentants légaux, ainsi que des remboursements d'impôt récupérés par compensation augmenteront de 10,5 millions de dollars en 1994-1995. Les droits de garantie ont été éliminés le 1^{er} août 1993. Il n'y aura donc aucun revenu à ce chapitre pour l'exercice 1994-1995.

Tableau 18 : Dépenses législatives relatives au Programme canadien de prêts aux étudiants pour les exercices financiers suivantes¹

Budget des dépenses				(en milliers de dollars)	
1995-1996	Prévu	Réel	Réel	1992-1993	
220 702	170 099	151 213	175 783		Réclamations payées
156 893	191 016	230 096	195 126		Bonification d'intérêt
86 700	92 832	72 842	86 697		Montant compensatoire au Québec et aux Territoires du Nord-Ouest
25 705	24 905	22 312	23 366		Frais de recouvrement
21 500	20 500	18 479	13 494		Exemption d'intérêt
4 700	4 500	4 249	4 021		Prêts pardonnés
5 000	1 000	s.o.	s.o.		Prime de risque
521 200	504 852	499 191	498 487		Total des dépenses législatives
310 000	330 000	324 327 ²	298 299		Nombre d'étudiants à temps plein et à temps partiel ² aidés
38 815	30 307	28 143	34 048		Nombre de réclamations payées

1. Du 1^{er} avril au 31 mars.
 2. Ces données correspondent aux années de prêt qui débutent le 1^{er} août et se terminent le 31 juillet.
 3. Données préliminaires.
 s.o. : Sans objet.

Au cours de l'exercice 1994-1995, on mettra en œuvre un projet-pilote qui consistera à accorder des bourses aux étudiants ayant une incapacité permanente pour les aider à payer leurs frais d'études reliés à leur incapacité.

établissements prêteurs.

Les dépenses législatives reliées au PCPE se sont élevées à 499,2 millions de dollars en 1993-1994. Pour 1994-1995, ces dépenses devaient augmenter de 5,7 millions de dollars ou de 1,1 % par rapport à 1993-1994, pour atteindre un total de 504,9 millions de dollars (voir Tableau 18). Cette hausse s'explique par le fait que l'on prévoit une augmentation de 2,6 millions de dollars pour les frais de recouvrement des prêts en défauts, de 2 millions de dollars en bonification d'intérêt payée aux établissements prêteurs, 18,9 millions de dollars pour les réclamations payées pour défaut de remboursement, une augmentation de 0,3 million de dollars en prêts pardonnés, une augmentation de 20 millions de dollars pour les paiements compensatoires et possiblement une augmentation de 1 million de dollars au titre des primes de risque si les nouvelles ententes financières entrent en vigueur d'ici le 31 mars 1995. Cet accroissement des dépenses législatives sera partiellement compensé par les diminutions prévues de l'ordre de 39,1 millions de dollars au chapitre de la bonification d'intérêt consentie aux établissements prêteurs.

d'un remboursement pendant l'année considérée.

● **Prime de risque :** Sous réserve des dispositions du contrat passé avec l'établissement prêteur, la Direction générale de l'aide à l'éducation paie une prime de risque à l'établissement prêteur en fonction de la valeur des prêts consolidés en vue

de prêts sont ensuite pardonnés. Ces prêts sont ensuite pardonnés.

● **Prêts pardonnés :** Conformément à la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* et à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement donne à l'établissement prêteur, à la suite de la garantie de remboursement, le plein montant du capital à payer de même que les intérêts courus si l'emprunteur est décédé ou s'il est atteint d'une incapacité permanente et qu'il ne pourra rembourser son prêt sans privations excessives. Ces prêts sont ensuite pardonnés.

paiements sur le principal.

● **Exemption d'intérêts :** Une aide peut être fournie pour couvrir les frais d'intérêt sur le prêt, dans le cas des emprunteurs qui ont de la difficulté à rembourser leur prêt. Sous le régime d'exemption d'intérêts, le gouvernement du Canada paye les intérêts au nom de l'emprunteur pour des périodes de trois mois (jusqu'à concurrence de dix-huit mois). Durant cette période, l'emprunteur n'est pas tenu d'effectuer les

● **Frais de recouvrement :** Une fois que le gouvernement a remboursé le prêt, la Direction de l'aide à l'éducation et de l'aide aux étudiants se charge d'en recouvrer le montant auprès de l'emprunteur. À cette fin, elle confie généralement le compte à une agence de recouvrement en vertu d'un contrat. Si le débiteur refuse de rembourser sa dette, le ministère de la Justice intervient et peut interdire des poursuites en recouvrement. En outre, des remboursements d'impôt peuvent être exigés à titre de compensation en cas de défaut de remboursement de prêt.

Territoires du Nord-Ouest étaient admissibles à de tels paiements et ont reçu 72,8 millions de dollars durant l'exercice financier 1993-1994 (voir Tableau 18).

Les provinces et territoires soumettent à la Direction de l'aide à l'éducation et de l'aide aux étudiants des exemplaires de tous les documents pertinents émis, lui font rapport régulièrement des prêts accordés et lui communiquent de l'information à des fins statistiques.

Information sur le rendement : Le PCPE met à la disposition des étudiants qui en ont besoin, une aide financière sous forme de prêts garantis accordés par des prêteurs du secteur privé, leur permettant de faire des études de niveau postsecondaire. Ces prêts visent non pas à couvrir la totalité des frais des étudiants, mais bien à compléter leurs ressources constituées de leur revenu, d'une aide provenant de leur famille ou de bourses d'études. Depuis la création du programme en 1964 jusqu'au 31 mars 1994, 2,2 millions d'étudiants à temps plein ont négocié 9,6 milliards de dollars en prêts.

Les paiements faits lors d'une année financière, en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* et de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* dépendent de facteurs divers, comme le nombre d'étudiants qui sollicitent de l'aide, l'évaluation de leurs besoins financiers, les taux d'intérêt ainsi que le nombre et le montant des réclamations. À leur tour, ces facteurs varient en fonction du nombre d'inscriptions dans les universités, les collèges et les établissements d'enseignement privés, de la valeur des frais d'inscription, du coût de la vie et de la conjoncture économique générale, y compris le taux de chômage.

L'initiative la plus importante prise actuellement par le Programme en vue d'améliorer le système de recouvrement consiste à proposer de nouvelles ententes de financement fondées sur un partage des risques avec les prêteurs, tel qu'énoncé dans la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*. Ces nouvelles ententes financières, qui transfèrent le risque de non-remboursement aux prêteurs en retour du paiement d'une prime initiale de risque, amèneront graduellement l'élimination à peu près complète des paiements de réclamations aux prêteurs.

En vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* et de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, des dépenses législatives seront engagées pour les activités suivantes :

- **Réclamations payées :** Si l'étudiant manque à son obligation de rembourser un emprunt effectué en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*, le gouvernement du Canada donne suite à la garantie en remboursant à l'établissement prêteur le plein montant du capital à payer, de même que les intérêts courus.
- **Bonification d'intérêt :** En payant l'intérêt sur les prêts, le gouvernement du Canada permet aux emprunteurs de reporter les versements jusqu'à la fin de leurs études lorsqu'il leur sera plus facile de les effectuer. Le gouvernement paie ainsi l'intérêt sur les prêts tant que l'étudiant poursuit ses études à temps plein, et dans le cas des prêts négociés avant le 1^{er} août 1993, pour six mois après la fin des études.

- **Paiement compensatoire :** La province ou le territoire qui choisit de ne pas participer au Programme canadien de prêts aux étudiants et qui met en œuvre un programme comparable de prêts a droit à un paiement compensatoire visant à couvrir une partie des frais d'opération d'un programme similaire. Le Québec et les

Aide aux étudiants

Bureau des technologies d'apprentissage : Le Bureau des technologies d'apprentissage, dont la création a été annoncée en novembre 1994, s'inscrit dans la Stratégie d'emploi et d'acquisition du savoir pour les jeunes, stratégie adoptée par le gouvernement. Ce Bureau doit permettre la conclusion de partenariats entre gouvernements, établissements, organismes du secteur privé et autres intervenants que les technologies d'apprentissage intéressent. Il doit promouvoir l'échange d'information et la communication, et appuyer le développement, l'utilisation et la diffusion des technologies d'apprentissage; b) faire mieux connaître les possibilités d'application et les avantages de ces technologies, et favoriser l'échange d'information à ce sujet; c) appuyer les projets pilotes novateurs susceptibles de rentabiliser le plus possible l'investissement que fait le gouvernement fédéral dans l'apprentissage et susceptibles d'avoir de vastes répercussions sur l'ensemble des systèmes d'apprentissage. Cette initiative sera financée par le Ministère. Le financement a été fixé à 28,5 millions de dollars pour les cinq prochaines années.

Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) : Dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE), on met à la disposition des étudiants du niveau postsecondaire dont les besoins financiers ont été démontrés, une aide financière sous forme de prêts garantis accordés par des prêteurs du secteur privé. Etabli en 1964 en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*, il constitue le plus important programme fédéral d'aide aux étudiants.

Le 23 juin 1994, le projet de loi C-28 intitulé *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* a été revêtu de la sanction royale. Cette *Loi* entraîne plusieurs réformes importantes au programme d'aide aux étudiants du gouvernement, notamment : une augmentation de la limite hebdomadaire des prêts aux étudiants à temps plein (de 105 à 165 \$); une augmentation du montant maximum qu'un étudiant à temps partiel peut recevoir (de 2 500 à 4 000 \$); une disposition concernant l'application des subventions pour initiatives spéciales à l'intention des étudiants ayant une incapacité permanente, aux étudiants à temps partiel nécessaires et aux femmes menant des études de doctorat dans certains domaines; enfin, la création de subventions différentes permettant aux étudiants de maintenir leur dette à des niveaux acceptables. La *Loi* prévoit aussi de nouvelles modalités de financement fondées sur un partage du risque avec l'établissement prêteur; l'harmonisation des programmes fédéraux avec ceux des provinces qui s'y montrent intéressées, ainsi que l'autorisation de créer des prêts aux étudiants remboursables en fonction du revenu. La hausse des limites de prêts, l'élargissement de l'exemption d'intérêts de manière à englober les emprunteurs à faible revenu et les subventions pour initiatives spéciales à l'intention des étudiants ayant une incapacité permanente sont entrés en vigueur en 1994-1995. Les autres initiatives doivent entrer en vigueur en 1995.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux participants évaluent les besoins financiers des étudiants, jugent de leur admissibilité et émettent les autorisations nécessaires. Ils désignent aussi les établissements d'enseignement postsecondaire aux fins du Programme canadien de prêts aux étudiants.

La direction du Programme partage avec Affaires étrangères et Commerce international Canada la responsabilité de faire valoir les intérêts fédéraux chaque fois que le Canada participe à des activités internationales dans le domaine de l'éducation. Dans ce contexte et avec la collaboration du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) (CMEC), la Direction générale contribue aux projets de recherche internationaux et participe à la préparation de rapports périodiques à soumettre aux organismes multilatéraux dont le Canada fait partie, notamment l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO).

Le Programme finance en outre le Centre canadien d'information sur les diplômés internationaux (CICDI), de concert avec le CMEC. Le Centre coordonne l'échange d'information sur les grades et diplômes entre les pays étrangers et les organismes ou établissements canadiens chargés d'établir les équivalences scolaires ou professionnelles, tout en fournissant aux autres pays de l'information sur l'éducation au Canada. Par ses activités, le Centre facilite l'intégration des étudiants étrangers et des immigrants dans les systèmes d'enseignement et de formation professionnelle du Canada, ainsi que l'admission des Canadiens dans les établissements d'enseignement de l'étranger et leur accès au marché du travail.

Deux nouveaux programmes ont été créés en 1994-1995 : le Fonds pour les initiatives d'acquisition du savoir et le Bureau des technologies d'apprentissage.

Fonds pour les initiatives d'acquisition du savoir : Le Fonds pour les initiatives d'acquisition du savoir vise à soutenir des initiatives favorisant l'établissement d'un système d'apprentissage qui soit accessible, pertinent, responsable et orienté vers les résultats. Les activités susceptibles d'être soutenues financièrement par le Fonds couvrent une vaste gamme d'entreprises pouvant contribuer à l'établissement d'objectifs nationaux en matière d'acquisition du savoir. Par exemple : a) conférences et consultations aux niveaux national, régional ou communautaire en vue de favoriser l'échange d'information, la sensibilisation et la mobilisation à l'égard des objectifs d'acquisition du savoir et de leur réalisation; b) conception et diffusion d'information sur les meilleures pratiques, sur la recherche entourant l'acquisition du savoir et sur les outils de mesure des résultats, y compris l'application avantageuse de la technologie pour faciliter l'accès à cette information et une large participation à l'établissement d'objectifs mesurables; c) recherche, analyse et études portant sur les meilleures pratiques, sur les expériences menées à l'échelle nationale ou à l'échelle internationale, sur les indicateurs et sur les mécanismes de surveillance; ainsi que sur la possibilité d'adopter certains objectifs et certaines démarches en particulier; d) activités et projets qui contribuent à la réalisation des objectifs nationaux, entre autres, les initiatives visant à supprimer les obstacles auxquels font face les étudiants et les universitaires quant à l'accès et la mobilité; à renforcer la diversité et l'intégration; à reconnaître les acquis; à intégrer les parents au système d'éducation et à promouvoir les technologies d'apprentissage; à établir des liens de coopération et à promouvoir une culture du savoir; et e) établissement de mécanismes permettant de faire état des progrès accomplis. En 1995-1996, on considère la fusion de ce programme à un nouveau fonds de Développement des ressources humaines.

Au Tableau 17, on présente une ventilation des transferts par province et territoire, de 1993-1994 à 1995-1996. Le montant total auquel a droit chaque province ou territoire dépend des facteurs exposés ci-dessous et n'est déterminé qu'un certain temps après la fin de l'année financière visée.

Tableau 17 : Droits pour l'enseignement postsecondaire^{1 et 2}

(en milliers de dollars)											
1995-1996				1994-1995				1993-1994			
Complément			Total	Complément			Total	Complément			Total
Impôt	Impôt	Impôt	Total	Impôt	Impôt	Impôt	Total	Impôt	Impôt	Impôt	Total
54 700	68 300	123 000	58 518	64 584	123 102	59 981	63 480	123 461	128 124	196 655	281 242
12 700	15 800	28 500	13 499	14 899	28 398	13 664	14 460	28 124	28 124	196 655	281 242
88 300	110 400	198 700	94 125	103 882	198 007	95 340	101 115	196 655	196 655	281 242	477 897
71 500	86 300	160 800	76 246	84 150	160 396	77 566	82 091	159 655	159 655	281 242	441 106
287 600	1 262 700	1 550 300	355 414	1 182 792	1 538 206	377 844	1 148 381	1 526 225	1 526 225	281 242	441 106
899 700	1 443 400	2 343 100	961 144	1 346 418	2 307 562	948 934	1 332 385	2 281 319	2 281 319	477 897	705 216
106 500	133 100	239 600	113 570	125 344	238 914	115 466	122 202	237 668	237 668	477 897	705 216
95 300	119 100	214 400	102 071	112 650	214 721	103 846	109 903	213 749	213 749	477 897	705 216
236 500	345 100	581 600	252 048	321 731	573 779	265 317	302 081	567 398	567 398	1 035 247	1 742 645
Colombie-Britannique	324 100	466 600	790 700	338 360	435 222	773 582	343 714	409 880	753 594	1 035 247	1 742 645
Yukon	2 900	3 600	2 969	3 391	3 360	2 815	3 608	6 423	6 423	1 035 247	1 742 645
Territoires du Nord-Ouest	5 200	8 600	5 602	7 984	13 586	5 657	7 739	13 396	13 396	1 035 247	1 742 645
Total			2 185 000	4 066 000	6 251 000	2 373 566	3 803 047	6 176 613	2 410 344	3 697 325	6 107 669

Source:

1. Ces données représentent les prévisions les plus récentes des droits FPE pour chacune des années en question, les droits étant répartis entre les transferts en espèces et les transferts en points d'impôt. Les droits définitifs d'une année donnée ne sont connus que 30 mois après la fin de l'année, lorsque les données officielles servant au calcul sont connues (PNB). Les droits en espèces peuvent différer des paiements en espèces inscrits aux Tableaux 15 et 16, à cause des recouvrements et des paiements additionnels faits pendant l'année. Ces ajustements se fondent sur des nouveaux calculs, ceux-ci étant basés sur les facteurs mentionnés ci-haut. Il se peut que les totaux n'arrivent pas exactement parce que les chiffres ont été arrondis.
2. Total des droits, transferts en points d'impôt et transferts en espèces : ministère des Finances, premier rajustement provisoire pour 1993-1994 (7 octobre 1994) et les prévisions pour 1994-1995 et 1995-1996 en date de janvier 1995.

La Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces et sur les contributions fédérales en matière d'enseignement postsecondaire et de santé exige que le Ministère fasse rapport chaque année au Parlement sur le financement de l'enseignement postsecondaire. Le dixième rapport, intitulé *Aide fédérale et provinciale à l'enseignement postsecondaire au Canada, 1993-1994*, sera déposé en 1995.

Ce rapport doit porter sur les aspects suivants de l'aide à l'enseignement postsecondaire :

- les transferts monétaires et fiscaux faits à chaque province;
- les dépenses de chaque province pour l'enseignement postsecondaire;
- le lien entre les contributions, les transferts et les programmes fédéraux et les objectifs du Canada en matière d'économie et d'enseignement;
- les consultations fédérales-provinciales dans ce secteur.

En outre, l'activité entreprend et appuie des travaux de recherche et donne de l'information sur divers aspects de l'éducation au Canada.

Enseignement postsecondaire : Les accords relatifs au financement des programmes établis (FPE) prévoient le versement de paiements de transfert à l'appui des programmes d'enseignement postsecondaire et de soins de santé. Même si les transferts effectués à l'égard de l'enseignement postsecondaire visent à aider les provinces et les territoires à financer leurs systèmes d'enseignement postsecondaire, parce que les accords portent sur des sommes globales, les provinces et les territoires peuvent utiliser ces ressources selon leurs propres priorités.

Jusqu'en 1989-1990, les sommes auxquelles les provinces et les territoires avaient droit correspondaient à la contribution moyenne nationale par habitant au titre de ces programmes pour l'année de référence (1975-1976), majorée selon un facteur d'indexation pour chacune des années subséquentes et multipliée ensuite par la population de la province ou du territoire en question. Le facteur d'indexation était fondé sur la croissance du produit national brut (PNB) par habitant. Cependant, à la suite des modifications apportées à la loi en 1990 et en 1991, les versements par habitant au titre du FPE ont été gelés à leur niveau de 1989-1990 jusqu'en 1994-1995. Comme l'ensemble des transferts sont calculés en fonction du nombre d'habitants, leur total augmentait parallèlement à l'accroissement de la population durant cette période. En 1995-1996, les droits par habitant du FPE seront indexés en fonction de la croissance du produit national brut (PNB) moins 3 points de pourcentage.

Les transferts dérivant du FPE en matière de santé et d'enseignement postsecondaire se composent de deux éléments : des transferts de points d'impôt et des transferts en espèces. Le transfert de points d'impôt (13,5 points d'impôt sur le revenu des particuliers et un point d'impôt sur le revenu des sociétés) est assujéti à la formule de péréquation qui permet l'établissement d'une norme moyenne représentative. De plus, en vertu des accords de non-participation, le Québec bénéficie pour sa part d'un abatement spécial (8,5 points d'impôt sur le revenu des particuliers) non assujéti à la formule de péréquation. Au total, 32,1 % des transferts de points d'impôt sont affectés à l'enseignement postsecondaire. Les transferts en espèces correspondent à la différence entre le droit total pour l'enseignement postsecondaire et la valeur du transfert de points d'impôt, ce qui permet à toutes les provinces et aux deux territoires de recevoir un droit total égal par personne pour financer l'enseignement postsecondaire.

Tableau 16 : Résultats financiers en 1993-1994

(en milliers de dollars)			1993-1994	
	Budget des dépenses	Réel		
Enseignement postsecondaire (légal)	2 378 173			114 173
Programme canadien de prêts aux étudiants (légal)		499 191		10 191
Décision de la Cour fédérale - Loi sur la responsabilité de l'Etat et le contentieux administratif (légal)	21 562 *			21 562
Gestion du programme	12 509			3 814
		2 915 249		149 740
Recettes versées au Trésor	129 531			(5 855)
Ressources humaines (ETP)	114			8
* Rapportés avec le Programme canadien de prêts aux étudiants dans les Comptes Publiques de 1993-1994.				
Explication de la différence — L'écart à la hausse de 149,7 millions de dollars ou de 5 % entre les dépenses réelles nettes de 1993-1994 et le Budget des dépenses s'explique principalement par les facteurs suivants :				
(en millions de dollars)				
• augmentation des paiements législatifs au titre de l'enseignement postsecondaire;				114,2
• augmentation des paiements législatifs au titre du Programme canadien de prêts aux étudiants attribuable aux facteurs suivants : — augmentation de 59,4 millions de dollars pour la bonification d'intérêt payée aux établissements prêteurs, de 1,7 million de dollars pour les prêts pardonnés et de 6,5 millions de dollars pour les exemptions d'intérêts payées aux établissements prêteurs;				67,6
— diminutions de 1,7 million des frais de recouvrement des prêts en défauts, de 35,4 millions de dollars pour les réclamations concernant les prêts en défauts, de 20,4 millions de dollars pour les paiements alternatifs aux provinces;				(57,5)
• un règlement en faveur de l'Association des banquiers canadiens aux termes de la Loi sur la responsabilité de l'Etat et le contentieux administratif				21,6

Explication des prévisions pour 1994-1995 — Les prévisions nettes pour 1994-1995 (qui sont fondées sur les renseignements dont disposait le Programme le 15 décembre 1994) s'élèvent à 373,4 millions de dollars, soit 14 % de plus que les données du Budget des dépenses de 1994-1995, lesquelles étaient de 2 613,8 millions de dollars (voir Section III, Tableau 42). L'augmentation est principalement attribuable aux facteurs suivants :

(en millions de dollars)

Postes législatifs	
• augmentation relative aux paiements législatifs au titre de l'enseignement postsecondaire;	
• Programme canadien de prêts aux étudiants :	337,0
augmentations de 30,3 millions de dollars pour la bonification d'intérêts payée aux établissements prêteurs, de 5 millions de dollars pour l'exemption d'intérêts payés aux établissements prêteurs, de 12,3 millions de dollars pour les paiements alternatifs, de 2,7 millions de dollars pour les frais de recouvrement et de 1,0 million de dollars pour la création d'une prime de risque payée aux établissements prêteurs;	51,3
— diminutions de 25 millions de dollars pour les réclamations payées aux établissements prêteurs concernant les prêts en défaut et de 0,7 million de dollars pour les prêts pardonnés.	(25,7)
Postes non législatifs	
• Financement de programmes	
— augmentation attribuable à la création du Fonds pour les initiatives d'acquisition du savoir;	1,3
• Subventions pour initiatives spéciales	
— En vertu de la <i>Loi sur l'aide financière aux étudiants</i> , la création d'une subvention pour initiatives spéciales destinée aux étudiants ayant une incapacité permanente au cours de l'exercice 1994-1995.	5,0

Tableau 15 : Sommaire des ressources par activité

(en milliers de dollars)		Budget des dépenses	1995-1996	1994-1995	1993-1994
Postes législatifs					
Enseignement postsecondaire (législatif)*		2 185 000	2 456 000	504 852	2 378 173
Programme canadien de prêts aux étudiants		521 200			499 191
Décision de la Cour fédérale - Loi sur la responsabilité civile de l'État et le contenu administratif		-	-	-	21 562 ²
Postes non-législatifs					
Initiatives d'acquisition du savoir		1 000	1 300	5 000	-
Étudiants ayant une incapacité permanente		-	-	1 000	-
Bureau des technologies d'apprentissage		-	-	19 063	16 323
Coûts de fonctionnement		17 691	2 987 215	2 915 249	
Recettes versées au Trésor		148 200	136 700	129 531	
Ressources humaines (ETP)		118	123	114	

1. Inclut la contribution de 800 000 \$ à l'Institut des technologies d'apprentissage de Miramichi au Nouveau Brunswick.
2. Rapports avec le Programme canadien de prêts étudiants dans les Comptes Publics de 1993-1994.

Explication du Budget des dépenses de 1995-1996 — Les besoins financiers pour 1995-1996 sont de 262,3 millions de dollars, ou de 9 % plus bas que les prévisions de 1994-1995. La différence est principalement attribuable aux facteurs suivants :

- diminution des paiements législatifs au titre de l'enseignement postsecondaire; (271,0)
 - Programme canadien de prêts aux étudiants :
 - diminution de 34,1 millions de dollars pour la bonification d'intérêt payée aux établissements prêteurs, de 6,1 millions de dollars pour les paiements alternatifs; et
 - augmentations de 50,8 millions de dollars pour les réclamations payées aux établissements prêteurs et pour les prêts pardonnés, 0,8 million de dollars pour les frais de recouvrement, 1 million de dollars pour l'exemption d'intérêts et 4 millions de dollars pour la prime de risque.
- 56,6
- (40,2)
- (en millions de dollars)

Objetif

L'objectif de l'activité est de promouvoir, particulièrement au niveau postsecondaire, une approche nationale concertée en matière d'éducation, orientée vers l'excellence et l'égalité des chances et prévoyant la prestation de transferts fiscaux aux gouvernements provinciaux et territoriaux et d'une aide financière aux étudiants.

Description

Aide à l'Éducation : La Loi de 1977 sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces et la Loi sur les contributions fédérales en matière d'enseignement postsecondaire et de santé ainsi que leurs règlements prévoient l'administration des versements aux provinces et territoires au titre de l'enseignement postsecondaire. L'activité prévoit également la tenue d'activités conjointes avec les provinces dans des domaines d'intérêt communs liés à l'éducation; la coopération avec les Affaires Étrangères et le Commerce International afin d'assurer une participation efficace du Canada à des activités et des forum internationaux en matière d'éducation postsecondaire; et la coordination et le développement de politiques et de programmes fédéraux dans le domaine de l'éducation.

Prêts aux étudiants : La présente Loi fédérale sur les prêts aux étudiants, L.R.C. (1985) ch.S-23, et son Règlement d'application prévoient: la garantie de prêts, le paiement d'intérêts payé aux établissements prêteurs, le paiement aux établissements prêteurs de réclamations de prêts en défaut, le recouvrement de prêts en défaut, les versements de fonds aux provinces qui ne participent pas au Programme canadien de prêts aux étudiants; l'administration des fonds versés aux provinces et aux territoires qui participent au programme et la coordination et développement de politiques et de programmes fédéraux dans le domaine de l'aide aux étudiants.

La Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants qui a reçu la sanction royale en juin 1994 n'a pas encore été promulguée (en date du 31 décembre 1994). Celle-ci prévoit le versement de subventions aux étudiants nécessaires et de nouvelles modalités de financement pour les prêts aux étudiants. En vertu des nouvelles dispositions de cette loi, la majeure partie des prêts aux étudiants ne sera pas garantie par le Gouvernement. Au lieu de cela, une prime de risque sera payée aux établissements prêteurs participant des prêts étudiants. Enfin, la nouvelle loi prévoit une flexibilité dans l'harmonisation des programmes fédéral et provinciaux de prêts étudiants et la mise en œuvre de projets-pilotes de prêts aux étudiants, remboursables en fonction du revenu avec les provinces intéressées.

Sommaires financiers

L'activité appelée Aide à l'éducation représente environ 26 % des besoins financiers du Programme du développement social et de l'éducation pour 1995-1996 et 32 % du nombre total d'équivalents temps plein. Elle représente 26 % des paiements de transfert totaux du Programme.

Les principaux clients de l'activité de Bien-être social sont les provinces. Les provinces et les territoires ont la responsabilité de l'élaboration et de l'exécution des programmes d'assistance sociale et de bien-être social et des autres programmes mis sur pied en application des accords sur le Traitement et la réadaptation en matière d'alcoolisme ou de toxicomanie ou des accords sur la Réadaptation professionnelle des personnes handicapées.

Dans le cas du principal programme à frais partagés, à savoir le Régime d'assistance publique du Canada (RAPC), la loi autorise le gouvernement fédéral à payer une partie des dépenses « admissibles » des provinces qui offrent des prestations et des services aux Canadiens les plus désavantagés.

Les montants que le gouvernement fédéral transfère aux provinces et aux territoires dans le cadre du RAPC sont en corrélation étroite avec la demande adressée aux programmes provinciaux par la population économiquement et socialement défavorisée, demande qui est liée elle-même à des facteurs économiques et sociaux plus généraux.

Le plafonnement des transferts aux provinces qui ne reçoivent pas de paiements de péréquation, plafonnement prévu par la Loi de 1991 sur la compression des dépenses publiques et par la Loi de 1992 modifiant le Régime d'assistance publique du Canada, a modifié l'intention première du RAPC, à savoir le partage des coûts à 50 %. Par ailleurs, les provinces ont elles aussi apporté des changements à leurs lois et à leurs politiques afin de rendre les prestations plus accessibles ou moins accessibles, selon le cas. Tous ces éléments ont des répercussions sur la contribution fédérale globale.

Au cours de la période 1989-1990 à 1992-1993, le nombre total des bénéficiaires du RAPC est passé de 1,9 million à 3,1 millions; cette augmentation de 63 % était le reflet de la récession et de la restructuring économique. La situation variait d'une région à une autre : le nombre des bénéficiaires a nettement doublé en Ontario. À Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Colombie-Britannique, l'augmentation était de l'ordre de 50 %. Dans la plupart des autres provinces, l'augmentation était de l'ordre de 25 %. L'augmentation réelle des paiements fédéraux au cours de cette période a été d'environ 34 %, compte tenu du plafonnement des contributions versées à l'Ontario, à l'Alberta et à la Colombie-Britannique.

Les montants transférés par le gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées* et des accords sur le Traitement et la réadaptation en matière d'alcoolisme et de toxicomanie correspondent étroitement aux montants prévus par ces programmes et s'harmonisent avec les capacités des provinces en ces domaines. Enfin, une vérification et une évaluation de la Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants doivent se terminer au cours de 1994-1995. Les objectifs sont les suivants : évaluer l'impact des nombreux projets — pas loin de 500 — qui ont été financés par la Caisse à ce jour, et évaluer l'efficacité du programme.

Tableau 14 : Répartition des fonds de la CAPGE, par province, territoire et secteur autochtone — Projets approuvés entre le 1^{er} avril 1988 et le 31 mars 1995

Province, territoire et secteur	Nombre de projets	Fonds engagés au 30 sept. 1994
Terre-Neuve	15	2 365 301
Île-du-Prince-Édouard	12	413 913
Nouvelle-Écosse	22	2 969 680
Nouveau-Brunswick	16	1 040 379
Québec	43	7 969 202
Ontario	102	11 381 489
Manitoba	21	3 702 405
Saskatchewan	19	2 392 952
Alberta	25	3 123 696
Colombie-Britannique	54	6 570 870
Territoires du Nord-Ouest	2	456 021
Yukon	3	1 329 579
National	76	17 015 628
Autochtones hors réserves et Inuit	29	3 862 510
National - Autochtones hors réserves et Inuit	7	2 156 897
Autochtones des réserves	64	10 163 467
National - Autochtones des réserves	5	486 501
Total	515	77 400 490

Bureau national d'adoption : En 1993-1994, le Bureau national d'adoption a décidé de viser en priorité l'établissement de nouveaux programmes et de nouvelles dispositions en matière d'adoption internationale. De nouvelles ententes ont été signées avec le Pérou et une institution de Haïti, et un certain nombre d'ententes avec d'autres pays sont en cours d'élaboration.

Conformément aux dispositions de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, les programmes du Bureau d'adoption visent à protéger les intérêts des enfants en veillant à ce que toute adoption s'effectue par l'intermédiaire des autorités responsables de l'aide à l'enfance dans les deux pays concernés.

En outre, le Bureau a mené des consultations auprès des provinces et il encourage l'application de la Convention de La Haye sur la protection des enfants et la coopération en matière d'adoption internationale, convention que le Canada a signée en avril 1994. Cette convention prévoit des mesures de protection pour que l'adoption internationale serve les meilleurs intérêts de l'enfant et respecte ses droits fondamentaux, et un système de collaboration entre les pays signataires permettant d'assurer la mise en œuvre des mesures de protection et de prévenir ainsi l'enlèvement, la vente ou le trafic des enfants.

Au cours de ses sept années de mandat, la Caisse a financé 515 projets soumis par des organisations bénévoles qui représentaient aussi bien les secteurs public et privé que les échelons communautaire, provincial et national. Ces projets ont permis :

- d'améliorer la formation et le perfectionnement professionnels des responsables de services de garde d'enfants;
- de créer des modèles de programme novateurs, adaptés aux enfants ayant des besoins spéciaux, aux enfants des régions rurales et isolées et aux enfants devant être gardés hors des heures normales ou en cas d'urgence;
- d'acquérir une meilleure connaissance des facteurs liés à la qualité des services de garde;
- d'améliorer la planification et la conception des programmes à l'échelon communautaire, dans le cadre d'études de faisabilité et d'évaluations des besoins;
- d'étendre l'infrastructure qui permet à la Caisse de faciliter le partage de l'information ainsi que l'élaboration de documents et d'autres outils susceptibles d'améliorer les programmes de garde;
- d'élaborer, à l'intention des collectivités autochtones, des modèles de services de garde et des programmes de formation pertinents sur le plan culturel.

Pour prendre ses décisions de financement, la Caisse travaille en collaboration avec les provinces, de manière à ce que les fonds soient investis dans des activités qui répondent aux besoins de la collectivité, qui ne reprennent pas ou ne recourent pas d'autres initiatives et pour lesquelles, le cas échéant, la province ou une autre source puisse donner l'assurance qu'elle accordera un soutien financier continu.

En mars 1995, 515 projets seront arrivés à terme; ils auront coûté 77 400 490 \$. Selon les données issues de la surveillance des activités, environ 600 rapports, vidéos, manuels ou guides auront été produits.

En 1994-1995, la Caisse a continué à diffuser auprès du public et des organismes intéressés les résultats des projets qu'elle a financés, ainsi que d'autres renseignements en matière de garde d'enfants. Elle a également publié son rapport annuel intitulé « Situation de la garde d'enfants au Canada » pour l'année 1993.

Nouveau-Brunswick au travail : Avec 1994-1995, le projet-pilote intitulé Nouveau-Brunswick au travail a amorcé sa troisième étape. En 1993-1994, les deux partenaires — le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial — ont élaboré un cadre d'évaluation, dont la mise en oeuvre est déjà commencée. Les fonds nécessaires à l'exécution de ce projet-pilote de six ans (1992-1998) proviennent de diverses sources; les contributions fédérale et provinciale combinées s'élèvent à 177 millions de dollars, si l'on inclut les dépenses relatives au Fonds de développement de la formation, initiative spéciale administrée conjointement par le ministère provincial de l'Aide au revenu et la Direction des programmes à frais partagés de Développement des ressources humaines Canada. On estime qu'en 1995-1996, les coûts relatifs à ce fonds, qui appuie la formation et l'évaluation, seront de 8,8 millions de dollars.

b) **Activité du Bien-être social : Programmes de garde d'enfants**

Entre avril 1988 et mars 1995, la Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants (CAPGE) a permis au gouvernement fédéral d'appuyer des initiatives qui visaient à améliorer les services et les programmes de garde, à l'échelle nationale et locale comme dans les milieux autochtones. Les priorités étaient les suivantes : mettre à l'essai de nouveaux modèles de garde d'enfants; enrichir les connaissances sur les facteurs qui influencent la garde d'enfants; développer l'information et améliorer les services de partage de l'information; perfectionner les compétences du personnel de la garde d'enfants; enfin, soutenir la création de services culturellement appropriés pour les enfants autochtones et les enfants des minorités ethniques ou linguistiques.

La CAPGE doit disparaître le 31 mars 1995. S'il n'est pas question de maintenir la Caisse au-delà de cette date, on travaille déjà à la constitution d'un modeste fonds de recherche et de développement qui offrira un financement à certaines organisations pour la réalisation d'activités d'infrastructure de la garde d'enfants. On considère, pour 1995-1996, la possibilité de fusionner ce fonds de recherche et de développement à un nouveau programme de fonds de développement des ressources humaines.

Une évaluation de la Caisse est attendue au cours de 1994-1995 : on évaluera l'incidence des nombreux projets financés — presque 500 — et l'efficacité globale du programme. Les résultats de l'évaluation serviront à la conception du nouveau fonds de recherche et de développement.

Tableau 13 : Contributions versées par la CAPGE

(en milliers de dollars)		
Prévu	1994-1995	5 455
Réel	1993-1994	11 046
Réel	1992-1993	16 391

Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants

Vollet important de la Stratégie, la désinstitutionnalisation représente 14 millions de dollars d'investissement, étalé sur quatre ans, pour le soutien des projets provinciaux qui ont pour but d'offrir de meilleures chances d'intégration communautaire aux pensionnaires des établissements pour personnes handicapées. Deux projets ont été approuvés dans un premier temps : un projet quadriennal de 10 millions de dollars proposé par Terre-Neuve, « Right Future », et un projet triennal de 1,7 million de dollars proposé par la Saskatchewan, « Revenir chez soi... pour y rester ». En 1994-1995, quatre nouveaux projets ont été approuvés : à l'Île-du-Prince-Édouard, « Une ère de changement »; en Ontario, « Opening New Doors »; au Manitoba, « In the Company of Friends »; en Alberta, « Family, Friends and Community - Together ». Pour 1995-1996, on prévoit des dépenses approximatives de 4,5 millions de dollars.

Désinstitutionnalisation : L'exercice 1995-1996 est la dernière année de la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées. Le Secrétaire à la condition des personnes handicapées est responsable de la coordination des activités des divers ministères et organismes participants. Les activités financées dans le cadre de la Stratégie se concentrent dans un certain nombre de secteurs-clés, comme le transport, l'emploi, le logement, l'accès à l'information et la désinstitutionnalisation. En 1994-1995, la Stratégie fera l'objet d'une évaluation finale dont l'échéance est fixée au milieu de 1995.

1. Ces provinces et territoires n'avaient pas encore conclu d'accords relatifs au TRAT.
2. Les paiements pour l'exercice 1990-1991 ont été versés en 1991-1992.
3. Aucun accord fédéral-provincial n'a été signé au cours de 1993-1994; les paiements prévus pour 1993-1994 et 1994-1995 seront effectués en 1994-1995.

Total ¹	10 293	12 400	13 004	127
Terre-Neuve	- ²	149	75	
Île-du-Prince-Édouard ¹	-	-	-	
Nouvelle-Écosse	495	618	668	
Nouveau-Brunswick	137	82	147	
Québec	- ²	975	1 619	
Ontario	6 284	6 284	6 284	
Manitoba ¹	-	-	-	
Saskatchewan	575	960	960	
Alberta	751	1 281	1 200	127
Colombie-Britannique	2 051	2 051	2 051	
Territoires du Nord-Ouest ¹	-	-	-	
Yukon	-	-	-	
	10 293	12 400	13 004	127

(en milliers de dollars)

d'accords relatifs au TRAT — 1993-1994

Tableau 12 : Paiements fédéraux versés aux provinces et aux territoires en vertu

Tableau 11 : Paiements fédéraux versés aux provinces et aux territoires de 1990-1991 à 1994-1995 en vertu de la Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées

	(en milliers de dollars)				
	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995 (Prévu)
Terre-Neuve	4 624	5 437	4 170	5 280	5 000
Ile-du-Prince-Édouard	271	200	325	281	300
Nouvelle-Écosse	4 993	6 409	9 514	7 409	8 000
Nouveau-Brunswick	5 568	4 361	2 888	6 206	5 000
Québec	4 679	6 677	28 165	16 264	17 000
Ontario	44 310	57 367	65 655	80 375	75 000
Manitoba	5 047	8 326	11 755	7 664	8 200
Saskatchewan	5 885	9 759	9 909	10 259	12 000
Alberta	15 791	24 847	26 621	25 535	22 500
Colombie-Britannique	14 268	23 756	23 010	24 640	44 800
Territoires du Nord-Ouest	0	748	3	685	1 100
Yukon	1 080	1 836	0	1 977	2 000
Total	106 516	149 723	182 015	186 575	200 900

Note : Ces montants correspondent aux paiements versés aux provinces et aux territoires à la suite de demandes présentées durant l'exercice et peuvent inclure des coûts engagés lors d'exercices antérieurs.

Programme de traitement et de réadaptation en matière d'alcoolisme et de toxicomanie : Ce programme vise à accroître le nombre des services de traitement et de réadaptation en matière d'alcoolisme et de toxicomanie, particulièrement ceux qui sont destinés aux jeunes. Les services admissibles au partage des frais sont fournis directement par les provinces et les territoires, ou encore par des organismes non gouvernementaux financés par les provinces et les territoires. Une gamme complète de services est offerte : désintoxication, dépistage et intervention précoces, thérapie radicale, accès spécial, suivi, sensibilisation et développement, recherche et évaluation.

Les premières ententes de partage des frais visant des programmes de traitement et de réadaptation des alcooliques et des toxicomanes, ont été signées par huit provinces et portaient sur la période 1988-1990. D'autres accords sur le Traitement et la réadaptation en matière d'alcoolisme et de toxicomanie (TRAT) ont été signés le 1^{er} avril 1990, puis prolongés jusqu'au 31 mars 1993. De nouveaux accords TRAT, prévoyant une affectation fédérale de 15,5 millions de dollars, seront conclus en 1995 en remplacement des accords arrivés à expiration le 31 mars 1993. Les nouveaux accords couvriront la période s'étendant de 1993 à 1994-1995. On s'attend à ce que neuf provinces signent un accord.

Tableau 10 : Evolution des transferts fédéraux aux provinces et aux territoires dans le cadre du Régime d'assistance publique du Canada de 1986-1987 à 1995-1996 (points d'impôt inclus)



Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées : Plus de 200 000 personnes handicapées reçoivent des services de réadaptation professionnelle dont les coûts sont partagés dans le cadre du RPPH. Les bénéficiaires des services sont des personnes ayant un handicap physique ou mental, ou les deux. Il peut s'agir de personnes qui ont une déficience visuelle ou auditive, des troubles psychiatriques ou intellectuels, des troubles d'apprentissage, ou encore un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie. Les programmes de réadaptation professionnelle ont été conçus pour aider ceux qui ont un handicap physique ou mental à obtenir et à maintenir un emploi. Le rapport annuel du RPPH et la publication intitulée *Précis sur les programmes de sécurité sociale* (distribuée par le Ministère) donnent plus de détails sur cette question.

Les responsables du RPPH ont conclu avec toutes les provinces une nouvelle série d'accords de réadaptation professionnelle des personnes handicapées, en remplacement de ceux qui ont expiré le 31 mars 1993; ces accords portent sur une période de trois ans (1993-1996) et comportent une option de prolongation pour deux autres années (1996-1998).

Tableau 8 : Nombre de personnes ayant bénéficié du Régime d'assistance publique du Canada au 31 mars 1994*

Personnes vivant dans des foyers de				
Enfants pris en charge	Enfants	Adultes	Bénéficiaires	Total
730	789	1 206	69 300	73 000
210	90	337	12 600	13 227
1 560	1 313	2 682	97 000	101 555
1 180	979	2 467	78 200	82 726
s/o	14 452	6 676	741 400	762 428
10 040	12 077	25 650	1 377 000	1 414 767
5 430	3 067	3 570	87 000	94 067
2 460	1 123	2 569	68 200	72 352
3 570	2 218	5 174	193 700	204 062
6 080	5 595	11 667	323 300	344 562
430	174	75	10 800	11 279
170	90	134	2 300	2 694
31 860	41 967	62 207	3 060 800	3 596 834

* Toutes les données sont des estimations. Il est à noter que, vu la différence des définitions provinciales, les données obtenues pourraient ne pas être comparables.

Tableau 9 : Transferts fédéraux aux provinces et aux territoires dans le cadre du Régime d'assistance publique du Canada, par élément, en 1993-1994

(en milliers de dollars)	Assistance générale	Foyers de soins spéciaux	Soins de santé	Aide à l'enfance	Services de Bien-être	Adaptation au travail	Total
T.-N.	109 607	6 561	22 191	8 618	26 599	0	173 576
I.-P.-E.	22 795	4 006	1 667	891	8 097	0	37 456
N.-E.	182 899	20 193	11 281	14 302	34 868	976	264 519
N.-B.	142 481	9 556	8 249	6 025	42 225	0	208 536
Québec ²	1 313 263	156 541	116 070	32 115	395 750	196	2 019 935
Ontario ¹	-	-	-	-	-	2 520 716	2 520 716
Manitoba	178 166	14 264	8 199	26 872	78 204	1 261	306 966
Saskatchewan	145 530	19 565	8 240	8 510	45 516	0	227 361
Alberta ³	-	-	-	-	-	-	587 924
C.-B. ⁴	-	-	-	-	-	-	839 545
T.-N.-O.	17 192	3 112	0	1 628	6 557	0	28 489
Yukon ⁵	4 875	1 659	0	(1 621)	5 260	0	10 173
Total	2 116 808	235 457	175 897	97 340	643 076	2 433	7 219 196

Note : Ces montants correspondent aux paiements versés aux provinces et aux territoires à la suite de demandes présentées durant l'exercice et peuvent inclure des coûts engagés lors d'exercices antérieurs.

1. Ces éléments sont décrits de façon plus détaillée dans le rapport annuel du RAPC, ainsi que dans la publication intitulée *Précis sur les programmes de sécurité sociale*.
2. En outre, en vertu de la *Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces et sur les contributions fédérales en matière d'assurance-maladie et de santé*, le Québec a reçu 661 millions de dollars en transferts fiscaux pour le partage de frais dans le cadre du RAPC.
3. Les paiements fédéraux par élément de programme ne sont pas disponibles pour l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique, en raison du plafonnement à 5 % du taux d'augmentation annuel des contributions fédérales pour la période 1990-1991 à 1994-1995.
4. Le paiement fédéral au Yukon comprend un ajustement de crédit au titre de l'Aide à l'enfance.

publiques.

Le Tableau 9 montre l'évolution des transferts par élément et par province, et le Tableau 10, les montants transférés au cours des dix dernières années. Le nombre de dossiers d'assistance sociale (note : chaque dossier d'assistance sociale renvoie à une unité familiale) est passé de 750 000 en mars 1980, à 1 000 000 en mars 1985, puis à 1 600 000 en mars 1993. Parmi les facteurs influant sur la valeur des transferts, notons les taux des prestations d'aide sociale, le taux d'inflation, les fluctuations dans le nombre de dossiers pris en charge par les provinces, et les changements apportés par les provinces et les territoires à leurs programmes de services sociaux. Les données concernant les transferts effectués de 1991-1992 à 1994-1995 témoignent des conséquences de la Loi sur la compression des dépenses

Régime d'assistance publique du Canada : Le Régime d'assistance publique du Canada (RAPC) permet de soutenir les programmes provinciaux de bien-être social grâce auxquels environ 3,1 millions de personnes (voir Tableau 8) reçoivent des prestations d'assistance sociale, programmes dont les frais sont partagés au titre du RAPC comprend les familles monoparentales, les chômeurs, les aînés, les personnes ayant une déficience mentale ou physique, et les enfants ayant besoin de protection.

Note : Les demandes d'inscription ne sont pas toutes approuvées. La colonne de droite donne le nombre de demandes qui ont été approuvées puis intégrées dans un accord modificateur depuis la mise en vigueur du Régime en 1966.

Annexe	Nombre de demandes 1993-1994	Nombre d'inscriptions au 31 mars 1994
Lois provinciales	169	3 535
Foyers	423	7 118
Organismes	635	6 313
Total	1 227	16 966

Tableau 7 : Demandes d'inscription dans les annexes de l'Accord sur le Régime d'assistance publique du Canada

Des critères d'examen des programmes et d'approbation aux fins de partage des frais sont appliqués uniformément dans l'ensemble des provinces et des territoires. En outre, une demande d'examen améliorée a été adoptée pour les demandes et présentées dans le cadre du Régime d'assistance publique du Canada (RAPC), du Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées (PRPPH) et du Programme de traitement et de réadaptation en matière d'alcoolisme et de toxicomanie (TRAT). Soixante-dix pour cent (70 %) des demandes soumises au titre du RAPC sont traitées dans le délai cible de quatre mois, et le reste dans les deux mois qui suivent.

Les responsables des Programmes à frais partagés se chargent de l'examen et de la vérification des demandes de remboursement relatives au RAPC, au PRPPH et au TRAT, et négocient le règlement final des demandes avec les provinces. Ce règlement final est l'aboutissement d'un processus qui comprend une série d'examen approfondis effectués par le personnel de programme régional, par le personnel de programme et les services financiers de l'Administration centrale, et par les gestionnaires de programme, examens qui ont pour but d'assurer le respect des exigences fédérales en matière de partage des frais. Si le personnel de programme le juge nécessaire, on vérifie également l'exactitude des pièces comptables en provenance des provinces ou des autres sources, de même que les coûts et l'exactitude des comptes soumis.

Le personnel exécute aussi des activités de consultation, de liaison, d'élaboration de politiques, et d'analyse. Des renseignements sur le fonctionnement des divers programmes sont présentés dans les rapports annuels du Ministère, du RAPC et du PRPPH. On continuera à décentraliser l'activité de manière à rapprocher les décideurs et le personnel de soutien opérationnel de la principale clientèle — les provinces.

En collaboration avec les provinces et les territoires, le personnel des Programmes à frais partagés a participé, en 1994, au stage de formation pour gestionnaires de services sociaux qui avait pour thème : « Répondre aux besoins des Canadiens en matière de sécurité sociale au prochain siècle ». Ce stage, qui se tient chaque année, vise le perfectionnement des cadres intermédiaires et supérieurs, notamment de ceux qui se retrouveront peut-être un jour à des postes plus élevés dans le secteur des services sociaux. Les stages précédents avaient pour thèmes : « La gestion des services sociaux dans les années 1990 », « La pauvreté », « Le partenariat dans le domaine des services sociaux », « Les populations autochtones et les services sociaux » et « Les nouveaux moyens d'élaborer une politique sociale dans une période de changement ».

Le personnel des Programmes à frais partagés assure l'application des textes fédéraux rattachés à la *Loi sur le Régime d'assistance publique du Canada* (règlements, accords, lignes directrices et politiques) en vue de déterminer l'admissibilité des programmes provinciaux au partage des frais.

a) Activité du Bien-être social : Programmes à frais partagés

Les Programmes à frais partagés assurent l'élaboration, l'administration et le soutien de programmes et de politiques qui ont pour but d'aider les Canadiens défavorisés en répondant à leurs besoins financiers et sociaux et à leurs besoins en matière de réadaptation; les responsabilités prises en charge sont les suivantes :

- Régime d'assistance publique du Canada — En vertu du *Régime d'assistance publique du Canada*, les Programmes à frais partagés paient une partie des dépenses engagées par les provinces et les territoires pour fournir une assistance sociale aux personnes reconnues comme défavorisées à la suite de l'examen de leurs besoins financiers, et pour fournir des services de bien-être social (p. ex. : des services de garde d'enfants) aux personnes défavorisées ou susceptibles de le devenir sans ces services. La contribution fédérale maximale est de 50 %.

- Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées et Programme de traitement et de réadaptation en matière d'alcoolisme et de toxicomanie — En vertu de la *Loi sur la réadaptation des personnes handicapées* et des accords sur le Traitement et la réadaptation en matière d'alcoolisme et de toxicomanie, les Programmes à frais partagés paient 50 % des dépenses des provinces et des territoires qui offrent des programmes de réadaptation professionnelle aux personnes ayant une incapacité physique ou mentale, et des services de traitement et de réadaptation dans le domaine de l'alcoolisme et de la toxicomanie.

- Initiatives de désinstitutionnalisation — Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées, les responsables des Programmes à frais partagés administrent un certain nombre de projets-pilotes provinciaux qui ont pour but de mettre au point des modèles pour le remplacement des soins en établissement par des soins en milieu communautaire.

- Nouveau-Brunswick au travail (1992-1998) — Ce projet-pilote de six ans, administré par les Programmes à frais partagés, a pour but d'accroître les possibilités d'emploi de quelque 3 000 assistés sociaux.

- Initiatives d'amélioration des perspectives d'emploi des bénéficiaires de l'aide sociale — En application des Accords fédéraux-provinciaux sur l'amélioration des perspectives d'emploi des bénéficiaires de l'aide sociale (lesquels représentent des dépenses de 400 millions de dollars, soit 200 millions de contribution fédérale et 200 millions de contribution provinciale), les Programmes à frais partagés soutiennent la formation professionnelle dont bénéficient plus de 90 000 assistés sociaux dans le cadre des programmes généraux offerts par le gouvernement fédéral et les provinces. On s'efforce d'aider les programmes sur les clients — par exemple, d'harmoniser les soutiens offerts, de façon à éliminer ce qui décourage la participation — et de coordonner les programmes à l'échelon local.

- Une réduction de 50,2 millions de dollars des transferts monétaires prévus par le Régime d'assistance publique du Canada, attribuable à ce qui suit :
 - des mesures de restriction prises par l'Alberta;
 - des paiements inférieurs pour les demandes rétroactives;
 - une augmentation du transfert fiscal au Québec, ayant eu pour effet de diminuer le transfert monétaire (au Québec, le transfert est en partie monétaire, en partie fiscal).

(50,2)

- Une diminution des dépenses faites en vertu du Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées, en raison de ce qui suit :
 - des paiements inférieurs pour les demandes rétroactives.

(12,1)

- Une diminution des dépenses à la suite du démantèlement de la Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants.

(5,5)

- Une diminution relative au Programme de traitement de réadaptation en matière d'alcoolisme et de toxicomanie (TRAT) pour des paiements de 1993-1994 effectués en 1994-1995

(15,5)

Explication des prévisions de 1994-1995 : Les prévisions de 1994-1995 sont inférieures de 64,8 millions de dollars, soit de moins de 1 %, au Budget des dépenses principal de 1994-1995 qui était de 7 648,2 millions de dollars. Cette diminution est essentiellement attribuable à la réduction des transferts monétaires effectués au titre du Régime d'assistance publique du Canada, elle-même résultant d'une amélioration de la situation économique en 1994-1995, plus précisément à la diminution du nombre d'assistés sociaux.

Tableau 6 : Rendement financier de 1993-1994

(en millions de dollars)

1993-1994*			
Budget des dépenses	Réel	Différence	
Régime d'assistance publique du Canada - paiements législatifs	7 219 196	7 234 300	(15 104)
Réadaptation professionnelle des personnes handicapées - paiements	186 575	163 725	22 850
Traitement et réadaptation en matière d'alcoolisme et de toxicomanie-paiements	127	15 500	(15 373)
Nouveau-Brunswick au travail - paiements	7 747	6 185	1 562
Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants	11 046	11 070	(24)
Désinstitutionnalisation	3 187	4 500	(1 313)
Dépenses de fonctionnement	6 512	6 680	(168)
Dépenses nettes pour l'activité	7 434 390	7 441 960	(7 570)
Ressources humaines (EITP)	105	109	4

* Les données ont été rédressées en fonction de la nouvelle structure de DRHC. Pour de plus amples renseignements, voir le Tableau 43 à la Section III.

L'activité du Bien-être social consiste également à exécuter ce qui suit : par l'intermédiaire de la Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants, promouvoir et soutenir la recherche appliquée et les innovations dans le domaine de la garde d'enfants; par le truchement du Centre national d'information sur la garde d'enfants, fournir de l'information technique, des avis d'expert et un service de coordination aux provinces et aux territoires, au public, à certains groupes clients et à certaines organisations, afin de mieux sensibiliser le public à la question et de faciliter l'harmonisation des politiques dans ce domaine; enfin, par l'entremise du Bureau national d'adoption, représenter les autorités provinciales et territoriales en matière d'adoption (à l'exclusion de celles du Québec) dans les rapports avec leurs homologues des pays étrangers, négocier l'établissement de programmes d'adoption avec les autres pays et offrir un service de coordination des dossiers, de consultation et d'information.

Sommaires financiers

L'activité du Bien-être social représente environ 72 % des besoins financiers du Programme du développement social et de l'éducation pour 1995-1996, 31 % des équivalents temps plein et 72 % du budget des subventions et des contributions.

Tableau 5 : Sommaire des ressources par activité

(en milliers de dollars)		
Budget des dépenses	1995-1996	1994-1995
Réel	Prévu	
1993-1994		
Régime d'assistance publique du Canada - paiements législatifs		
7 275 000	7 325 200	7 219 196
Régime d'assistance professionnelle des personnes handicapées - paiements		
188 800	200 900	186 575
Traitement et réadaptation en matière d'alcoolisme et de toxicomanie - paiements		
15 500	31 000	127
8 841	9 700	7 747
-	5 455	11 046
Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants		
4 500	4 500	3 187
7 156	6 605	6 512
Désinstitutionnalisation		
Dépenses de fonctionnement		
7 499 797	7 583 360	7 434 390
Dépenses nettes pour l'activité		
114	109	105
Ressources humaines (ETP)		

Explication du budget des dépenses de 1995-1996 — Les besoins financiers pour 1995-1996 sont inférieurs de 83,6 millions de dollars, soit de 1 %, aux prévisions de 1994-1995. Cette diminution est attribuable aux facteurs suivants :

A. Bien-être social

Objectif

Les principaux objectifs de l'activité du Bien-être social sont les suivants :

- élaborer, administrer et soutenir des programmes et des politiques qui ont pour but d'aider les Canadiens défavorisés en répondant à leurs besoins financiers et sociaux ainsi qu'à leurs besoins en matière de réadaptation;
- améliorer la qualité et l'accessibilité des services de garde d'enfants;
- faciliter, au nom des provinces, les adoptions d'enfants étrangers.

Description

En vertu de la *Loi sur le Régime d'assistance publique du Canada*, l'activité du Bien-être social consiste à partager les frais engagés par les provinces et les territoires pour fournir une assistance sociale aux personnes jugées défavorisées à la suite de l'examen de leurs besoins financiers, et des services de bien-être social (p. ex. : des services de garde d'enfants) aux personnes défavorisées ou susceptibles de le devenir sans ces services. L'activité consiste également à partager les coûts des programmes de réadaptation professionnelle offerts par les provinces aux personnes ayant une déficience physique ou mentale, en application de la *Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées*, et les coûts des programmes visés par les accords sur le Traitement et la réadaptation en matière d'alcoolisme et de toxicomanie.

Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées, l'activité du Bien-être social consiste à financer les projets-pilotes provinciaux qui ont pour but de mettre au point des modèles pour le remplacement des soins en établissement par des soins en milieu communautaire. Ces projets sont connus sous le nom d'initiatives de désinstitutionnalisation.

Les responsables de l'activité partagent la responsabilité de la négociation et de la gestion des ententes conclues avec les provinces et les territoires en vue de l'amélioration de l'employabilité des assistés sociaux, et ils administrent l'initiative Nouveau-Brunswick au travail, projet-pilote de six ans ayant pour but d'élargir les perspectives d'emploi de 3 000 assistés sociaux.

consolidation des partenariats avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les collectivités, les établissements d'acquisition du savoir et les organismes bénévoles ou non gouvernementaux.

Pleine intégration et pleine participation des personnes handicapées : Plus de 4,2 millions de Canadiens, soit plus de 15 % de la population, sont handicapés. Pour les personnes handicapées qui sont après à l'emploi, le taux de chômage ou de sous-emploi reste disproportionné (un peu plus de 30 %) par rapport à celui de la population, même si un volume croissant de ressources est affecté à l'intégration professionnelle des adultes gravement handicapés. Les risques d'incapacité augmentant avec l'âge, les ressources familiales et les services communautaires subissent une pression toujours plus élevée à mesure que la population handicapée avancée en âge. Dans le cadre de l'activité du Développement social, on relèvera ces défis en mettant en œuvre divers moyens, plus précisément : en élaborant une approche cohérente pour la cuedillette et la diffusion des données statistiques et des analyses qui portent sur la situation des personnes handicapées au Canada; en augmentant le nombre de personnes handicapées au sein de l'effectif fédéral; en formant de nouveaux partenariats pour étendre le réseau d'information sur les questions touchant l'incapacité; enfin, en facilitant les modifications politiques et législatives qui ont des incidences sur les personnes handicapées.

6. État des initiatives annoncées antérieurement

Le Plan de dépenses de l'an dernier faisait état de discussions en cours avec les ministres provinciaux, les groupes d'étudiants, les associations des professionnels de l'enseignement et autres regroupements, au sujet des réformes proposées pour le *Programme canadien de prêts aux étudiants*. Le 23 juin 1994, la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* a reçu la sanction royale. Cette loi prévoit un grand nombre de modifications d'importance au programme d'aide aux étudiants, notamment les suivantes : une augmentation du montant minimal de prêt hebdomadaire aux étudiants à temps plein, qui passe de 105 \$ à 165 \$; une augmentation du montant maximal de prêt aux étudiants à temps partiel, qui passe de 2 500 \$ à 4 000 \$; la création de subventions spéciales pour les étudiants atteints d'une incapacité permanente, pour les étudiants à temps partiel qui sont particulièrement dans le besoin, et pour les femmes inscrites à des études de doctorat dans certaines disciplines; enfin, la création de subventions reportées, permettant à une personne de maintenir sa dette d'étudiant à un niveau raisonnable. La loi prévoit également l'harmonisation du programme fédéral d'aide aux étudiants avec les programmes des provinces, et autorise la mise en œuvre, à titre de projet-pilote, d'un nouveau programme de prêt qui pourrait être axé sur le remboursement en fonction du revenu. L'augmentation du montant minimal de prêt et les subventions spéciales pour étudiants handicapés sont entrées en vigueur en 1994-1995. Les autres initiatives doivent être mises en œuvre en 1995-1996.

5. Facteurs externes qui influent sur le Programme et mesures prévues

Un certain nombre de grandes tendances sociales et économiques émanant de la société canadienne influent directement sur les programmes et les activités du DSE :

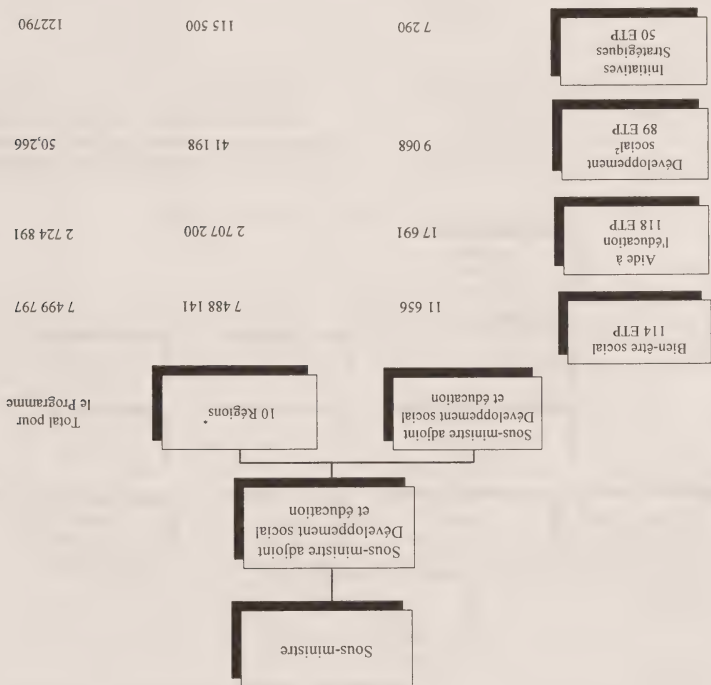
Persistance des taux élevés de pauvreté infantile et familiale : Un enfant canadien sur cinq vit dans la pauvreté, et la majorité de ces enfants grandissent dans des familles monoparentales. Des pressions continuent de s'exercer sur les programmes sociaux pour qu'ils contribuent à réduire et à prévenir la pauvreté et la négligence à l'égard des enfants et qu'ils répondent aux besoins des familles à faible revenu, des familles monoparentales et des familles de petits salariés. Il est devenu nécessaire de réorienter les programmes existants et d'explorer des mécanismes susceptibles de faciliter aux parents canadiens la transition de l'aide sociale au monde du travail à l'aide de suppléments au revenu ou de services de garde subventionnés. Dans le contexte de la réforme de la sécurité sociale, l'activité du Bien-être social consistera à examiner diverses options : initiatives de développement de l'enfant, programmes de garde d'enfants et ententes de collaboration avec les provinces et les territoires.

Élimination des obstacles à l'emploi pour les assistés sociaux et maintien de l'appui aux personnes incapables au travail : Les programmes sociaux doivent continuer à venir en aide aux membres les plus vulnérables de la société canadienne, parmi lesquels ceux qui ne peuvent travailler en raison d'une incapacité. Il faut rééquilibrer les programmes d'assistance sociale en fonction des objectifs fixés à l'égard des personnes handicapées, à savoir une plus grande autonomie et un meilleur accès à la vie économique et sociale canadienne.

Il est nécessaire d'éliminer les éléments du système actuel qui dissuadent les assistés sociaux de se trouver un emploi, afin d'encourager l'autonomie financière. Dans le cadre de l'activité du Bien-être social, on explorera de nouvelles orientations pour les accords que signe le gouvernement fédéral avec les provinces et les territoires en vue de partager les frais des initiatives visant à réduire les éléments dissuasifs à l'égard de l'emploi. Dans le cadre de l'activité des Initiatives stratégiques, on poursuivra la collaboration avec les provinces et les territoires, le secteur privé, les Autochtones et les organismes communautaires en général, pour la mise en oeuvre de projets conjoints novateurs, qui encouragent les liens avec le marché du travail et répondent aux besoins de groupes définis.

Promotion de l'acquisition continue du savoir et d'une culture du perfectionnement des compétences : Aujourd'hui, les Canadiens doivent fonctionner au sein d'une économie et d'une société de plus en plus axées sur l'information. Par ailleurs, avec le déferlement des technologies de l'information, les normes en matière d'alphabétisation auxquelles doivent satisfaire les travailleurs canadiens sont de plus en plus élevées. Il faut donc réorganiser les programmes gouvernementaux de manière à ce qu'il y ait une meilleure intégration personnelle entre, d'une part, l'acquisition du savoir et la formation et, d'autre part, le travail et l'obtention d'un revenu de subsistance. Dans cette optique, l'Aide à l'éducation consistera à explorer de nouveaux mécanismes capables de soutenir le secteur de l'enseignement postsecondaire et de faciliter l'accès aux possibilités d'apprentissage. Parallèlement, dans le cadre des Initiatives stratégiques et du Développement social, on s'efforcera d'élaborer des options pour le perfectionnement des compétences professionnelles et fonctionnelles de base et pour la

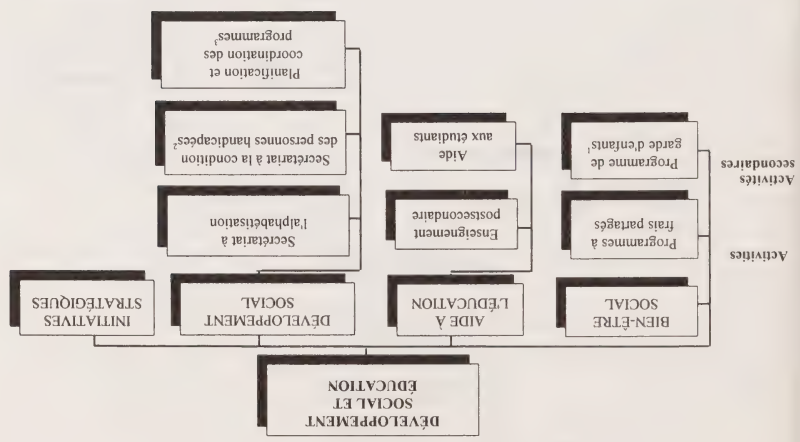
(en milliers de dollars)



* Les ressources sont gérées conjointement avec les directeurs exécutifs régionaux.

Structure par activité : Le Programme du développement social et de l'éducation est composé de quatre activités, constituées elles-mêmes d'activités secondaires, comme le montre le Tableau 3. Pour de plus amples renseignements sur les activités secondaires, voir la Section II.

Tableau 3 : Structure par activité



1. Comprend le Bureau national d'adoption.
2. Comprend le Programme de participation des personnes handicapées.
3. Comprend les Subventions nationales au bien-être social.

2. Mandat

Le mandat du Programme découle de la *Loi sur le Régime d'assistance publique du Canada* et de ses règlements d'application, de la *Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées* (1961), de la *Loi sur les contributions fédérales en matière d'enseignement postsecondaire et de santé provinciales et sur les contributions fédérales en matière d'enseignement postsecondaire et de santé* (1977), de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* (1964), de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* (qui sera promulguée en 1995), de la *Loi sur l'assistance chômage* (1970), de la *Loi sur le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social*. Le mandat du programme découle également d'initiatives gouvernementales telles les Subventions nationales au bien-être social (1962, 1983), la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées de garde d'enfants (1987), la Stratégie nationale pour les enfants (1991), à la Déclaration mondiale en faveur de la survie, de la protection et du développement de l'enfant (1990).

3. Objectif

L'objectif du Programme du développement social et de l'éducation consiste à promouvoir et à faciliter le développement et la participation et le bien-être des membres de la société canadienne, en collaboration avec les provinces et les secteurs à but non lucratif et privé, en mettant en œuvre des politiques et des programmes dans les secteurs de l'emploi, de la sécurité et de l'acquisition du savoir.

4. Organisation du Programme en vue de son exécution

Le Programme étant très centralisé, la plupart de ses ressources sont gérées à l'administration centrale. Des bureaux régionaux facilitent l'administration de l'activité du Bien-être social (Programmes à frais partagés), tandis qu'une présence régionale assure l'exécution des subventions et des contributions du Programme de participation des personnes handicapées.

L'activité qui relève du Bien-être social consiste à élaborer, à administrer et à appuyer, au moyen de transferts financiers aux gouvernements provinciaux et territoriaux, le maintien d'un secteur d'enseignement postsecondaire viable, notamment à promouvoir l'accès à l'enseignement postsecondaire grâce au Programme canadien de prêts aux étudiants.

L'activité qui relève de l'Aide à l'éducation consiste à assurer, au moyen de transferts financiers aux gouvernements provinciaux et territoriaux, le maintien d'un secteur d'enseignement postsecondaire viable, notamment à promouvoir l'accès à l'enseignement postsecondaire grâce au Programme canadien de prêts aux étudiants.

Dans le cadre de l'activité relevant du Développement social, le Programme du développement social et de l'éducation cherche à promouvoir l'intégration économique et sociale des personnes handicapées, à accroître la sensibilisation et la participation des Canadiens dans le domaine de l'alphabétisation, et à rendre la recherche sociale appliquée plus pertinente.

Dans le cadre de l'activité touchant les Initiatives stratégiques, les fonctionnaires responsables du Programme du développement social et de l'éducation mettent à l'essai des modèles novateurs et rentables pour la réforme des programmes de sécurité sociale se rapportant à l'emploi, à la formation ou à l'éducation et à la sécurité du revenu.

Dans le cadre de ce Programme on maintient des liens avec d'autres bureaux fédéraux, les gouvernements provinciaux et des organismes de divers ordres de gouvernement, ainsi qu'avec des groupes et des particuliers du secteur privé. Des liens spéciaux sont maintenus avec les ministères ou les organismes suivants :

- le ministère des Finances, en ce qui concerne les transferts fiscaux aux provinces et aux territoires pour l'enseignement postsecondaire, ainsi que le partage des dépenses de l'aide sociale et des services sociaux;
- le Bureau du surintendant des institutions financières, pour ce qui est de l'administration du Programme canadien de prêts aux étudiants;
- le ministère de la Santé, en ce qui a trait aux intérêts communs touchant les politiques et les programmes relatifs aux aînés, aux familles et aux enfants.

Tableau 2 : Résultats financiers en 1993-1994¹

(en milliers de dollars)				1993-1994 ¹	
		Budget principal	Réel	Différence	
Bien-être social ²	7 434 390	7 441 690	(7 300)	149 740	(3 147)
Aide à l'éducation ²	2 915 249	2 765 509	46 392	139 293	(3 147)
Développement social ¹	43 245	10 253 591	335	10 253 591	335
Ressources humaines (ETP)	10 392 884	333	2	10 392 884	2

1. Les montants ont été redressés à la suite de la création du nouveau ministère du Développement des ressources humaines en 1994-1995. Pour de plus amples renseignements, voir le Tableau 43 de la Section III.

2. Ancienement Programmes à frais partagés.

3. Les sommes financières ont été modifiées afin de refléter le transfert approximatif des ressources du Programme de promotion de la femme à Condition féminine Canada.

Explication de la différence : Les dépenses réelles de 1993-1994 sont supérieures de 139,3 millions de dollars, soit 1 %, du budget redressé de 1993-1994. La différence est surtout attribuable à une augmentation des paiements législatifs versés au titre de l'Enseignement postsecondaire.

1. Les montants ont été redressés à la suite de la création du nouveau ministère du Développement des ressources humaines en 1994-1995. Pour de plus amples renseignements, voir le Tableau 43 de la Section III.

2. Ancienement Programmes à frais partagés.

3. Les sommaires financiers ont été modifiés afin de relier le transfert approximatif des ressources du Programme de promotion de la femme à Condition Féminine Canada.

Explication de la différence : Les dépenses réelles de 1993-1994 sont supérieures de 139,3 millions de dollars, soit 1 %, du budget redressé de 1993-1994. La différence est surtout attribuable à une augmentation des paiements législatifs versés au titre de l'Enseignement postsecondaire.

C. Profil du Programme

1. Introduction

Dans le Plan de dépenses qu'elles ont présenté l'an dernier au Parlement, les personnes chargées du Programme du développement social et de l'éducation (DSE) rendaient compte de son rendement et de ses résultats au regard de ses trois activités, notamment le Développement social, l'Aide à l'éducation et les Programmes à frais partagés. Depuis lors, le Programme a fait l'objet d'une restructuration, dont sont issues quatre activités :

- le Bien-être social (qui comprend les Programmes à frais partagés, les Programmes de garde d'enfants et le Bureau national d'adoption);
- l'Aide à l'éducation (qui comprend les Directions générales de l'aide à l'éducation et de l'aide aux étudiants);
- le Développement social (qui comprend le Secrétariat national à l'alphabétisation, le Secrétariat à la condition des personnes handicapées, la Direction générale de la planification et coordination des programmes, et les Subventions nationales au bien-être social);
- les Initiatives stratégiques.

- Quinze projets-pilotes constituant des initiatives stratégiques ont été annoncés, les provinces et territoires participants sont Terre-Neuve, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario, le Manitoba, l'Alberta, la Colombie-Britannique et les Territoires du Nord-Ouest. Ces initiatives offrent des possibilités de changement et établissent de nouvelles relations de travail avec les provinces et les territoires, relations fondées sur le partenariat et sur la communauté d'objectifs ainsi que sur la reconnaissance du fait que chaque gouvernement subit de fortes contraintes financières. Ces projets initiaux devraient déboucher sur des programmes plus sensibles aux besoins des milliers de Canadiens à la recherche d'un emploi et d'une plus grande sécurité (voir pages 5-61).

B. Sommaires financiers

Tableau 1 : Besoins financiers par activité

	Budget des dépenses				(en milliers de dollars)	
	1995-1996	Prévu 1994-1995	Différence nette	Réel 1993-1994		
Bien-être social ¹	7 499 797	7 583 360	(83 563)	7 434 390		
Aide à l'éducation	2 724 891	2 987 215	(262 324)	2 915 249		
Développement social ²	50 266	53 991	(3 725)	43 245		
Initiatives stratégiques	122 790	75 000	47 790	-		
Ressources humaines (ETP) ³	10 397 744	10 699 566	(301 822)	10 392 884		
	371	432	(61)	333		

1. Ancien Programme à frais partagés.
2. Les sommaires financiers ont été modifiés afin de refléter le transfert du Programme de promotion de la femme à Condition féminine Canada (CFC) (voir pages 27 à 29 de la Partie III de CFC).
3. Pour de plus amples renseignements sur les ressources humaines, voir le Tableau 38 de la Section III.

Explication du Budget des dépenses de 1995-1996 : Les besoins financiers de 1995-1996 sont inférieurs de 301,8 millions de dollars, soit 3 %, aux besoins prévus de 1994-1995. L'écart est essentiellement attribuable aux changements apportés dans les paiements de transfert législatifs. Voir la Section II, pour de plus amples renseignements.

Explication des prévisions de 1994-1995 : Les prévisions de 1994-1995 (fondées sur les renseignements dont disposait la direction au 15 décembre 1994) sont supérieures de 385,5 millions de dollars, soit 4%, du budget redressé de 1994-1995, qui s'élève à 10 314 millions de dollars. De plus amples renseignements se trouvent dans la Section II.

- En 1994-1995, les Subventions nationales au bien-être social ont permis de financer 44 projets de recherche, dans des secteurs prioritaires comme la pauvreté infantile et familiale, le développement économique communautaire, et l'instauration de services sociaux pertinents sur le plan culturel. La Division a également accordé un financement de base à 23 organismes bénévoles et nationaux de service social ainsi que des bourses de doctorat à 23 étudiants en politique du bien-être social. Enfin, elle a élaboré, mis en œuvre et gère l'Initiative de financement de groupes d'intervenants, qui a pour but d'appuyer les groupes à but non lucratif dans leur participation aux consultations publiques sur la réforme de la sécurité sociale (voir page 5-59).

- Dans le cadre du Programme de participation des personnes handicapées le Ministère a accordé l'aide financière, aux divers projets, aux associations bénévoles (de personnes handicapées ou autres) qui désiraient entreprendre des activités en vue de repérer et d'éliminer les obstacles à l'intégration communautaire auxquels se heurtent les personnes handicapées. En 1994-1995, environ 375 projets ont été financés aux termes de ce programme. Le montant accordé s'élevait à 11,7 millions de dollars. Pour obtenir du financement, les activités devaient relever de l'un des six secteurs prioritaires suivants : l'intégration économique, la vie autonome, l'intégration communautaire, les travailleurs handicapés, les enfants et les adolescents, et la violence familiale, cette dernière s'inscrivant dans une autre initiative fédérale de plus grande envergure. Par ailleurs, dans le cadre d'un coparrainage avec le Conseil de recherches en sciences humaines, un programme de recherche sur l'incapacité a été mis sur pied à l'intention des chercheurs des universités. Enfin, le Secrétaire a été condition des personnes handicapées a réalisé un projet-pilote de gestion de l'incapacité, qui encourage l'adoption de pratiques de gestion permettant de prévenir les accidents et de faciliter l'intégration des travailleurs blessés (voir page 5-57).

- Avec la nomination d'un ministre responsable de l'Alphabétisation, le Secrétaire national a l'alphabétisation a continué à mettre à profit ses partenariats avec les provinces, les organismes communautaires, les syndicats et le secteur des affaires pour promouvoir l'alphabétisation de la population adulte du Canada. En 1993-1994, le Secrétaire finançait plus de 450 projets, pour lesquels il a versé 19,1 millions de dollars. Environ 300 de ces projets étaient des initiatives conjoints du gouvernement fédéral, des provinciales et des territoriales, et la plupart avaient été choisis pour leurs possibilités d'adaptation aux particularités et aux priorités régionales. Dans le cadre du financement national, des fonds ont été octroyés à plus de 150 projets d'envergure nationale parrainés par le secteur bénévole, le milieu des affaires, les syndicats, les associations professionnelles ou d'autres organismes communautaires œuvrant dans le domaine de l'alphabétisation. La contribution à l'établissement de partenariats pour la promotion de l'alphabétisation demeure l'une des priorités du Secrétaire en 1995-1996 (voir page 5-56).

- En 1993-1994, 2,4 milliards de dollars ont été transférés aux gouvernements des provinces et des territoires dans le cadre du Programme de financement de l'enseignement postsecondaire (voir page 5-36). En avril 1994, le neuvième rapport annuel sur l'aide fédérale et provinciale à l'enseignement postsecondaire au Canada a été déposé devant le Parlement (voir pages 5-38).

- En juin 1994, la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* a reçu la sanction royale. Elle devrait être promulguée en 1995. Cette loi prévoit d'importantes réformes touchant le programme d'aide financière aux étudiants, notamment l'augmentation du montant minimal de prêt pour les étudiants à temps plein ou à temps partiel, la création de subventions spéciales pour les étudiants ayant une incapacité permanente, la création de subventions reportées et l'harmonisation des programmes de prêts fédéraux et provinciaux (voir pages 5-18 et 5-40).

- En 1993-1994, les dépenses législatives liées au fonctionnement du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) se sont élevées à 499,2 millions de dollars. De cette somme 248,6 millions ont été affectées à la bonification d'intérêts; 151,2 millions aux prêts non remboursés; 72,8 millions comme paiements alternatifs au Québec et aux Territoires du Nord-Ouest, qui se sont retirés du PCPE; 22,3 millions aux frais de recouvrement; 4,2 millions au compte d'emprunteurs décédés ou atteints d'une incapacité permanente. Au cours de la même période, le Ministère a recouvert 126,4 millions de dollars en prêts étudiants non remboursés et 3,2 millions en droits de garantie (voir pages 5-42).

- Un Bureau des technologies d'apprentissage a été créé dans le cadre de la Stratégie d'emploi et d'acquisition du savoir pour les jeunes, lancée par le gouvernement. Ses buts sont de : favoriser l'établissement de partenariats entre les gouvernements, les établissements d'enseignement, le secteur privé et les autres parties concernées par la technologie d'acquisition du savoir; de promouvoir l'échange de l'information et de faciliter la communication entre les intervenants susmentionnés; enfin, d'appuyer la création, l'utilisation et la diffusion des techniques d'acquisition du savoir (voir page 5-40).

Les réalisations de 1994-1995 sont les suivantes :

Activité de Bien-être social

- En 1993-1994, 7,4 milliards de dollars ont été transférés aux gouvernements des provinces et des territoires dans le cadre de programmes à frais partagés comme le Régime d'assistance publique du Canada, la *Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées* et les accords sur le Traitements et la réadaptation en matière d'alcoolisme et de toxicomanie. En 1995-1996, les contributions totaliseront environ 7,5 milliards de dollars (voir page 5-20).
- De nouveaux accords sur le Traitements et la réadaptation en matière d'alcoolisme et de toxicomanie ont été conclus avec toutes les provinces pour la période triennale de 1993 à 1996, en remplacement de ceux qui avaient expiré le 31 mars 1993. Les nouveaux accords comportent une option de prolongation de deux ans (1996 à 1998) (voir page 5-26).
- Avec l'initiative intitulée Nouveau-Brunswick au travail, des efforts ont été déployés pour aider les assistés sociaux à faire leur transition du bien-être social à l'emploi. Nouveau-Brunswick au travail est un projet pilote de six ans (1992-1998), doté d'un budget de 177 millions de dollars, qui vise à accroître les possibilités d'emploi de 3 000 assistés sociaux (maximum visé). Les coûts devraient être de 8,8 millions de dollars en 1995-1996 (voir page 5-29).
- La Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants a réparti 5,5 millions de dollars entre 18 (nombre estimatif) nouveaux projets de recherche et de développement dans le domaine. Depuis sa création en avril 1988 jusqu'à sa disparition le 31 mars 1995, le Caisse aura versé plus de 77 millions de dollars pour appuyer plus de 500 projets ayant pour but d'améliorer les services et les programmes de garde d'enfants à l'échelon national ou communautaire ou encore dans les milieux autochtones. Ces projets visaient des priorités diverses comme la mise à l'essai de nouveaux modèles de garde, l'enrichissement des connaissances sur les facteurs qui influencent la qualité des services; le développement de l'information et amélioration des services de partage de l'information; le perfectionnement des compétences du personnel de la garde d'enfants; et enfin, le soutien à la création de services culturellement adaptés pour les enfants autochtones et les enfants des minorités ethniques et linguistiques (voir page 5-29).

A. Points saillants des Plans et réalisations récentes

Avec la publication, en octobre 1994, du document de travail *La sécurité sociale dans le Canada de demain*, les responsables du Développement social et de l'éducation appuieront la réforme de la sécurité sociale en se préparant à une éventuelle restructuration de programme dans le secteur de la sécurité sociale et de l'acquisition du savoir, et en procédant à cette restructuration.

Les priorités de 1995-1996 sont les suivantes :

- gérer les programmes à frais partagés actuellement en vigueur et explorer de nouvelles orientations relatives au *Régime d'assistance publique du Canada* et à la *Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées*, au cas où la réforme de la sécurité sociale entraînerait la nécessité d'un changement en ce sens (voir page 5-18);
- mettre en œuvre les initiatives gouvernementales en matière de garde d'enfants,

- mettre en œuvre les réformes apportées au Programme canadien de prêts aux étudiants et, dans le contexte de la réforme de la sécurité sociale, élaborer des options pour la création de programmes d'aide aux étudiants et de nouveaux mécanismes d'aide financière visant à soutenir le secteur de l'enseignement postsecondaire (voir page 5-40);

- mettre au point de nouveaux moyens d'encourager la mobilité au sein du secteur postsecondaire et, dans le cadre de l'établissement du Bureau des technologies d'apprentissage, créer des partenariats entre les gouvernements, les établissements technologiques et le secteur privé, dans le secteur de l'acquisition du savoir et de la technologie s'y rapportant (voir pages 5-40);

- gérer le programme des Initiatives stratégiques au nom du ministère (voir page 5-61);
- considérer la mise sur pied d'un fonds de développement des ressources humaines qui intégrerait le programme des Subventions nationales au bien-être social, le Programme de participation des personnes handicapées et, peut-être, les initiatives de l'acquisition du savoir et d'autres programmes du Ministère;
- effectuer le transfert du Programme de promotion de la femme à Condition Féminine Canada.

(en milliers de dollars)

Budget principal 1995-1996

Budget
principal¹
1994-1995

Fonction- Dépenses en capital nancement	Budgetaire		Total
Bien-être social ²	7 084	72	7 499 797
Aide à l'éducation	17 691	-	2 724 891
Développement social	8 999	69	50 266
Initiatives stratégiques	7 290	-	122 790
	41 064	141	10 397 744
		10 356 539	10 323 471

1. Les données n'ont pas été redressées en fonction de la nouvelle structure mise en œuvre en 1995-1996. Celles qui apparaissent ailleurs dans le présent chapitre ont été rajustées en fonction des transferts (voir le Tableau 42 de la Section III).
2. À la suite de l'approbation d'un nouveau Cadre de planification opérationnelle en 1995-1996, l'activité intitulée Programmes à frais partagés a été renommée Bien-être social.

B. Utilisation des autorisations en 1993-1994 - Volume II des Comptes publics

Étant donné que le Programme actuel n'existait pas avant 1994-1995, aucun extrait des Comptes publics ne pouvait être inclus dans le présent document. Les données financières pour 1993-1994 qui figurent dans ce chapitre ont été réaménagées pour refléter la structure du ministère du Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Pour de plus amples renseignements, reportez-vous au Tableau 42 de la Section III.

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1995-1996 — Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits (en milliers de dollars)		Budget principal 1995-1996	Budget principal 1994-1995
Programme du développement social et de l'éducation			
30	Dépenses de fonctionnement	38 976	34 146
35	Subventions et contributions	375 339	277 260
(L)	Versements en vertu du Régime d'assistance publique du Canada	7 275 000	7 411 300
(L)	Paiements pour l'enseignement postsecondaire faits aux provinces et territoires	2 185 000	2 119 000
(L)	Paiements d'intérêts, obligations contractées en vertu de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	521 200	479 400
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	2 229	2 365
Total du Programme		10 397 744	10 323 471
Crédits - Libellé et montants			
Crédits (en dollars)		Budget principal 1995-1996	
Programme du développement social et de l'éducation			
30	Développement social et éducation - Dépenses de fonctionnement	38 967 000	
35	Développement social et éducation - Subventions inscrites au Budget et contributions	375 339 000	

Autorisations de dépenser

A.	Autorisations pour 1995-1996	5-7
B.	Utilisations des autorisations en 1993-1994	5-5

Section I

Aperçu du Programme

A.	Points saillants des Plans et réalisations récentes	5-7
B.	Sommaires financiers	5-11
C.	Profil du Programme	
	1. Introduction	5-12
	2. Mandat	5-14
	3. Objectif	5-14
	4. Organisation du Programme en vue de son exécution	5-14
	5. Facteurs externes qui influent sur le Programme et mesures prévues	5-17
	6. Etat des initiatives annoncées antérieurement	5-18

Section II

Analyse par activité

A.	Bien-être social	5-19
B.	Aide à l'éducation	5-33
C.	Développement social	5-54
D.	Initiatives stratégiques	5-61

Section III

Renseignements supplémentaires

A.	Aperçu des ressources du Programme	5-66
	1. Besoins financiers par article	5-67
	2. Besoins en personnel	5-68
	3. Paiements de transfert	5-69
	4. Coût net du Programme	5-70
B.	Modification de la structure du Programme et des activités	5-72
	5. Recettes	5-72
	6. Recettes	5-72

Index par sujet

Programme du développement social et
de l'éducation
1995-1996
Plan de dépenses

M

Ministères agissant au premier chef et ministères participants, 4-28
Modifications législatives apportées au RPC, 4-19

N

Normes de services, 4-24
Normes en matière de service, 4-8

P

Pension de retraite, 4-39
Période d'attente avant l'entrevue, 4-25
Politique, 4-14

Prestation fiscale pour enfants (PFE), 4-7, 4-16
Prestations d'enfant de cotisant invalide, 4-40
Prestations d'invalidité, 4-40

Prestations de conjoint survivant, 4-40
Prestations de décès, 4-40
Programme par activité, 4-5

Projet de loi C-39, 4-19
Projet de loi C-54, 4-7, 4-16
Projet de loi C-57, 4-19

Projet de simplification du renouvellement du SRG et de l'AAC, 4-8, 4-20
Projet du RPC portant sur l'invalidité au Nouveau-Brunswick, 4-20
Projet du RPC portant sur l'invalidité en Ontario, 4-22

Projet national de réadaptation professionnelle (PNRP), 4-18

R

Réalisations, 4-29

Réévaluation de l'admissibilité aux prestations d'invalidité du RPC, 4-8, 4-21
Règlement des appels interjetés pour des raisons d'ordre médical, 4-7, 4-18
Remaniement des Programmes de sécurité du revenu, 4-7, 4-15, 4-17

S

Service téléphonique, 4-24
Services du Programme, 4-14
Stratégie de communications du RPC, 4-8, 4-20

V

Vue d'ensemble, 4-28

4-46 (Programme de sécurité du revenu)

Index par sujet : Programme de sécurité du revenu

- A
 - Autres lois touchant les PSR, 4-7, 4-17
- B
 - Besoins financiers par autorisation, 4-4
- C
 - Centres d'information du gouvernement, 4-19
 - Comité fédéral-provincial-territorial des fonctionnaires des services sociaux et de la sécurité du revenu pour le RPC, 4-18
 - Comptes débiteurs et recouvrement — SV et RPC, 4-8
 - Comptes débiteurs et recouvrement (trop-payés) dans le cadre de la SV et du RPC, 4-21
 - Crédits - Libellé et sommes demandées, 4-4
- D
 - Défense des Programmes de sécurité du revenu contestés en vertu de la Charte, 4-7, 4-17
 - Dépôt direct, 4-17
 - Données sur le rendement, 4-22
- E
 - Elaboration des mesures du rendement, 4-24
 - Exécution du Programme, 4-14
- F
 - Facteurs démographiques, 4-15
 - Facteurs économiques, 4-15
 - Facteurs internationaux, 4-16
 - Facteurs juridiques et moraux, 4-16
- G
 - Grandes étapes, 4-28
- I
 - Initiatives de contrôle des programmes, 4-8, 4-20
 - Initiatives touchant le Régime de pensions du Canada, 4-18

Source : Quatrième rapport actuariel sur le Régime des pensions du Canada au 31 décembre 1991, publié par le Bureau du surintendant des institutions financières.

Année	Taux de cotisation	Cotisations	Revenu de placement	Débours	Compte en fin d'année	Compte/débours en fin d'année
1996	5,60	12 666	4 484	16 663	43 407	2,47
1997	5,85	13 769	4 477	17 595	44 058	2,38
1998	6,10	15 017	4 449	18 529	44 994	2,30
1999	6,35	16 409	4 451	19 596	46 257	2,22
2000	6,60	17 942	4 447	20 817	47 829	2,15
2001	6,85	19 634	4 416	22 213	49 666	2,09
2002	7,10	21 463	4 325	23 729	51 725	2,04
2003	7,35	23 437	4 201	25 356	54 007	1,99
2004	7,60	25 594	4 214	27 114	56 701	1,95
2005	7,85	27 894	4 196	29 006	59 785	1,93
2006	-	-	-	31 043	-	-
			en millions de dollars		ratio	

Tableau 21 : Prévisions de recettes et de débours

Le Tableau 21 présente les prévisions de recettes et de débours pour les 10 prochaines années. Le ratio compte/débours donne un aperçu de l'importance du compte par rapport aux débours.

À la suite de la révision quinquennale du barème des taux de cotisation en janvier 1991, les ministres des Finances se sont entendus sur des augmentations annuelles du taux combiné employeur et employé de 0,20 % pour les années civiles de 1992 à 1996, pour passer à 5,6 %, de 0,25 % pour les années civiles de 1997 à 2006, pour passer à 8,1 %, et de 0,20 % pour les années civiles de 2007 à 2016, pour passer à 10,1 %. L'établissement de ce barème a été annoncé par le Parlement dans le projet de loi C-39 et ratifié par les provinces. La prochaine révision quinquennale du barème des taux de cotisation étales sur 25 ans doit avoir lieu avant le 1^{er} janvier 1997.

Le Tableau 21 présente les prévisions de recettes et de débours pour les 10 prochaines années. Le ratio compte/débours donne un aperçu de l'importance du compte par rapport aux débours.

G. Frais d'administration

Les frais d'administration de 1995-1996 sont estimés à 219,8 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 8,3 % par rapport aux prévisions de 1994-1995.

Tableau 20 : Frais d'administration

(en milliers de dollars)			
Ministère	Type de service administratif	Budget des dépenses 1995-1996	Prévu 1994-1995
Développement des ressources humaines Canada	Administration du Régime, opérations, dossiers, etc.	123 934	118 265
	Primes d'assurance et cotisations recouvrées par le Conseil du Trésor ¹	8 226	-
	Attribution de numéros d'assurance sociale et tenue du fichier central ²	1 333	1 212
		133 493	119 477
Travaux publics et services gouvernementaux	Emission des chèques et services d'informaticque (ETP)	18 000	17 875
	Locaux	7 120	6 981
		25 120	24 856
Revenu Canada, Impôt	Cotisations perçues	59 382	57 587
		57 281	57 281
Bureau du Surintendant des institutions financières	Actuariel	1 766	935
		533	533
Total		219 761	202 855
		186 766	186 766

1. À compter du 1^{er} avril 1995, le traitement comptable des cotis associés aux régimes d'avantages sociaux des employés et aux primes d'assurance du Conseil du Trésor sera modifié. La nouvelle procédure comprendra le recouvrement direct des cotis à même le Compte du RPC. En vertu de la procédure actuelle, les frais sont imputés à DRHC et facturés par la suite au Compte du RPC, sous forme de cotis administratifs.
2. Chiffres nets après déduction des recouvrements d'années antérieures de 448 \$ en 1995-1996 et en 1994-1995, et de 421 \$ en 1993-1994 du Régime de rentes du Québec.

H. Prévisions à long terme

En janvier 1987, on modifierait les dispositions législatives régissant le Régime de pensions du Canada afin d'y inclure un barème des taux de cotisation étalés sur 25 ans et de prévoir la révision dudit barème tous les cinq ans, par le ministre fédéral des Finances et les ministres des Finances des provinces. Cette révision a pour objet d'établir s'il est nécessaire de modifier ces taux et de prolonger de cinq ans la période qu'ils couvrent. Au moment de chaque révision, la

4. Explication de la différence dans les besoins financiers

La hausse globale d'environ 1,2 milliard de dollars est due à l'augmentation continue du nombre de bénéficiaires et à l'augmentation du montant moyen payable pour chaque type de prestation. Le Tableau 19 contient d'autres détails au sujet des différences pour les trois principaux types de prestations.

Tableau 19 : Points saillants de la différence financière

Type de prestation		Raison de la différence		Différence (en millions de dollars)	
Pensions de retraite	-	Augmentation de 8,95 \$ de la prestation mensuelle	337,65	236	
	-	Augmentation de 88 609 du nombre moyen de bénéficiaires (de 2 191 639 à 2 280 248).			
Total				647	
Pension d'invalidité	-	Augmentation de 12,25 \$ de la prestation mensuelle	797,81	42	
	-	Augmentation de 30 935 du nombre moyen de bénéficiaires (de 289 251 à 320 186).			
Total				301	
Pension de conjoint survivant	-	Augmentation de 4,74 \$ de la prestation mensuelle	248,84	40	
	-	Augmentation de 33 737 du nombre moyen de bénéficiaires (de 714 708 à 748 445).			
Total				143	

5. Variables modifiant les paiements totaux de prestations

Les prestations du Régime de pensions du Canada sont pour la plupart calculées d'après le revenu. Elles sont, dans une large mesure, fondées sur les gains moyens de carrière, qui tendent à augmenter pour chaque groupe de nouveaux bénéficiaires et changent au fil des ans à mesure qu'augmente la participation des femmes à la population active. Certaines prestations, comme les prestations d'orphelin, ne sont pas basées sur des gains. On les considère plutôt comme un montant forfaitaire que tous les orphelins reçoivent. De même, les prestations d'invalidité et de survivant sont établies en deux parties, l'une calculée selon un taux fixe, et l'autre d'après le revenu. Chaque année, en janvier, on indexe tous les montants des prestations versées, compte tenu de la fluctuation du coût de la vie calculée selon l'indice des prix à la consommation. Enfin, le plafond auquel sont assujettis les gains dans le cadre du Régime change chaque année. Ce plafond limite le montant des prestations ainsi que celui des cotisations.

3. Besoins financiers

Au Tableau 18, on montre les besoins financiers pour chacune des trois catégories de prestations et, s'il y a lieu, le type particulier de prestations à l'intérieur de ces catégories.

Tableau 18 : Paiements de prestations par catégorie et par type

(en millions de dollars)					% selon le	
Budget des dépenses 1995-1996	Prévu 1994-1995	Différence	Réel 1993-1994	Budget des dépenses de 1995-1996		
Pensions de retraite*	10 579	9 932	647	9 322	63	
Prestations d'invalidité	3 112	2 769	343	2 443		
Pensions d'invalidité*	310	278	32	240		
Prestations d'enfant de cotisant invalide						
Total des prestations d'invalidité	3 422	3 047	375	2 683	21	
Prestations de survivant*	2 277	2 134	143	1 989		
Prestations d'orphelin	202	198	4	192		
Prestation de décès	234	225	9	216		
Total des prestations de survivant	2 713	2 557	156	2 397	16	
Total	16 714	15 536	1 178	14 402	100	

* Voir Tableau 19 pour plus de renseignements.

l'université.

Régime de pensions du Canada ou qui meurent. Il s'agit d'une prestation à taux fixe payable jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans, ou de 25 ans s'il fréquente à plein temps l'école ou payables au nom des enfants à charge des cotisants qui reçoivent une pension d'invalidité du

Prestations d'enfant de cotisant invalide : Des prestations mensuelles sont également

à la seule condition que des cotisations suffisantes aient été faites.

Prestations de décès : Une prestation forfaitaire est accordée à la succession du cotisant décédé

remarqué.

enfants à charge ou était invalide. La prestation est maintenue même si le conjoint survivant se moment de son décès, le conjoint avait au moins 35 ans, ou avait moins de 35 ans et avait des avoir droit à une pension mensuelle si le cotisant a cotisé pendant une période minimale et si, au

Prestations de conjoint survivant : Le conjoint survivant, légal ou de fait, d'un cotisant peut

de gagner un revenu, pour peu que cette situation se prolonge.

aux conditions de cotisation minimale et dont l'invalidité compromet sérieusement leur capacité

Prestations d'invalidité : Des prestations d'invalidité sont payables aux cotisants qui répondent

conjoint tant qu'ils demeurent ensemble.

pension de retraite du RPC, peuvent partager leur pension. Dans ce cas, les prestations de retraite gagnées durant la période de cohabitation sont divisées en parts égales entre les deux

Les conjoints qui ont au moins 60 ans et qui demandent tous deux de toucher leur

d'avoir 70 ans recevrait 130 % de cette somme.

La pension est rajustée de 0,5 % par mois entre la date à laquelle elle est ouverte et le mois du 65^e anniversaire du cotisant. Ainsi, celui qui commence à toucher sa pension de retraite à 60 ans recevrait 70 % de la somme payable normalement à 65 ans, tandis que celui qui attend

Tableau 17 : Intérêts créditeurs

(en millions de dollars)			
Budget des dépenses	1995-1996	Prévu	1994-1995
Intérêt sur :			
Placements	4 130	4 176	(46)
Soide de fonctionnement	180	208	(28)
Total	4 310	4 384	(74)
			(4 446)

3. Rachat de titres

Le produit du rachat de titres est porté au crédit du Compte du Régime de pensions du Canada chaque mois et, s'il n'est pas nécessaire immédiatement pour faire face à des versements de prestations, il est réinvesti le mois suivant. L'intérêt gagné entre temps fait partie du solde de fonctionnement.

En 1995-1996, 1 436 millions de dollars de titres seront rachetés, ce qui représentera 8,3% des recettes totales prévues.

F. Débours du Régime de pensions du Canada

1. Paiements de prestations

Des 3 197 900 bénéficiaires du Régime de pensions du Canada en 1995-96, 2 280 300 personnes reçoivent des pensions de retraite, 748 400 reçoivent des prestations de conjoints survivants, 320 200 touchant des pensions d'invalidité (environ 356 100 bénéficiaires reçoivent deux prestations à la fois) et 7 800 prestations de décès sont versées chaque mois (bénéficiaires ponctuels). En outre près de 205 100 enfants à charge de cotisants décédés ou invalides ont droit à des prestations forfaitaires mensuelles. Toutes les prestations, y compris les paiements forfaitaires, sont indexées annuellement en fonction de l'indice des prix à la consommation. Le document intitulé *Régime de pensions du Canada — Modalités et Conditions* contient des explications détaillées sur les prestations, les conditions d'admissibilité et le calcul des prestations.

2. Description des prestations

Pension de retraite : Les cotisants peuvent commencer à toucher leur pension de retraite du Régime de pensions du Canada dès l'âge de 60 ans, ou attendre d'avoir 70 ans, la pension étant alors rajustée sur la base des calculs actuariels. Les demandeurs âgés de 60 à 65 ans doivent avoir cessé de travailler complètement ou presque lorsqu'ils commencent à toucher leur pension. Après 65 ans, il n'est pas nécessaire de cesser de travailler pour avoir droit à la pension.

D. Points saillants de la différence financière

Voici les points saillants pour l'année à venir :

- le solde du Compte du Régime de pensions du Canada devrait, à la fin de l'exercice 1995-1996, avoir diminué de 1 milliard de dollars et s'établir à 39 milliards de dollars;
- le taux de diminution annuel du solde du Compte devrait s'établir à 2,6 % en 1995-1996, comparativement à 2,7 % en 1994-1995. Ce changement est attribuable à l'augmentation des paiements de prestations par suite de l'augmentation projetée du nombre de bénéficiaires et de l'augmentation du montant moyen payable pour chaque type de prestation (voir Tableau 19);
- les rentées de cotisations et d'intérêts devraient augmenter de 8,6 % en 1995-1996, comparativement à une augmentation de 9,5 % en 1994-1995;
- les débours constitués par les prestations versées et les frais d'administration devraient augmenter de 7,6 % en 1995-1996, comparativement à 7,9 % en 1994-1995.

E. Recettes du Régime de pensions du Canada

Les recettes du Régime de pensions du Canada proviennent de trois sources :

- Cotisations;
- Intérêts créditeurs;
- Rachat de titre.

1. Cotisations

Les cotisations au Régime en 1995-1996 devraient représenter 66,8 % de toutes les recettes. Le tableau 15 montre une augmentation prévue des cotisations perçues de 1,3 milliard de dollars, ou 12,94 %, entre 1994-1995 et en 1995-1996. Le nombre de cotisants devrait baisser légèrement, passant de 10,3 millions à 10 millions. Cependant, le taux de cotisation, qui passera de 5,4 % en 1995 à 5,6 % en 1996, se traduira par un accroissement des cotisations au Régime de pensions du Canada. La cotisation annuelle moyenne par cotisant devrait passer de 995,05 \$ en 1994-1995 à 1 157,50 \$ en 1995-1996.

2. Intérêts créditeurs

Les intérêts créditeurs provenant de placements dans des titres fédéraux, provinciaux et territoriaux, ainsi que le solde de fonctionnement comptent pour 24,9 % des recettes totales de 17,3 milliards de dollars prévues pour 1995-1996.

C. Sommaire financier

Au Tableau 15, on présente le sommaire des opérations financières du Régime de pensions du Canada ainsi que la différence dans le solde du Compte du Régime de pensions du Canada pour l'exercice 1995-1996.

Tableau 15 : Compte du Régime de pensions du Canada — Sources et utilisation des fonds

(en millions de dollars)				
	Budget des dépenses	Prévu	Différence	Réel
	1995-1996	1994-1995		1993-1994
Sources				
Cotisations	11 575	10 249	1 326	8 922
Intérêts	4 310	4 384	(74)	4 446
Titres rachetés	1 436	1 257	179	1 110
	17 321	15 890	1 431	14 478
Utilisation				
Paiements de prestations	16 714	15 536	1 178	14 402
Placements	-	-	-	-
Frais d'administration	220	203	17	187
	16 934	15 739	1 195	14 589
Augmentation (diminution)				
du solde de fonctionnement	387	151	236	(111)

Au Tableau 16, on présente le sommaire de la différence dans le solde du Compte du Régime de pensions du Canada.

Tableau 16 : Compte du Régime de pensions du Canada — Soldes de fin d'année

(en millions de dollars)				
	Budget des dépenses	Prévu	Différence	Réel
	1995-1996	1994-1995		1993-1994
Soldes de fin d'année				
Fonds de placement	35 530	36 966	(1 436)	38 223
Solde de fonctionnement	3 266	2 879	387	2 728
Total du Compte	38 796	39 845	(1 049)	40 951

B. Fonctionnement du Régime

En conformité avec les dispositions législatives qui régissent le Régime de pensions du Canada, le gouvernement fédéral administre le Régime et tient des registres financiers distincts pour le Compte du Régime de pensions du Canada et le Fonds de placement du Régime de pensions du Canada.

1. Compte du Régime de pensions du Canada

Toutes les cotisations perçues et les intérêts courus sont crédités au Compte du Régime de pensions du Canada, et les prestations et les frais d'administration lui sont débités. Les sommes qui excèdent les besoins de fonctionnement des trois prochains mois sont investies au profit du Fonds de placement.

2. Fonds de placement du Régime de pensions du Canada

Les sommes investies constituent le Fonds de placement du Régime de pensions du Canada. L'excédent des liquidités nécessaires aux opérations courantes pour les trois mois à venir est placé dans des titres des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. La somme mise à la disposition de chaque province ou territoire est déterminée par la proportion des cotisations totales versées par ses habitants au cours des dix années précédentes. Les crédits qui ne sont pas empruntés par les provinces ou les territoires sont investis dans des titres fédéraux. L'intérêt couru sur les placements est crédité au Compte du Régime de pensions du Canada. Les sommes tirées du rachat des titres sont réinvesties.

3. Responsabilités des ministères

Même si la responsabilité globale de rendre compte des opérations et de la situation du RPC incombe au ministre du Développement des ressources humaines, quatre autres ministères ou organismes participent à son administration : Revenu Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux, Finances, et le Bureau du surintendant des institutions financières. Le ministère des Finances s'occupe de la gestion des placements. Les principales responsabilités des autres ministères participants sont indiquées au tableau 20, à la page 4-43. Les dépenses engagées pour appliquer la loi sont recouvrées sur le Compte. Pour plus de commodité, le rapport intégral sur le Régime de pensions du Canada est inclus dans le Budget des dépenses du ministère du Développement des ressources humaines Canada.

A. Description du Régime

1. Introduction

Le Régime de pensions du Canada est un régime contributif obligatoire d'assurance sociale qui permet aux salariés travaillant au Canada d'acquies et de conserver une protection pour eux-mêmes et leurs familles en cas de perte de revenu causée par la retraite, l'invalidité ou le décès. Annuellement, environ 10 millions de Canadiens cotisent au Régime et environ 3,2 millions de personnes reçoivent des prestations.

Instauré en 1966, le Régime de pensions du Canada est en vigueur dans toutes les provinces et tous les territoires. Le Québec a son propre régime, le Régime de rentes du Québec. Toutes les prestations et tous les coûts administratifs sont financés par les cotisations et l'intérêt couru dans le Fonds de placement du Régime de pensions du Canada. Toute modification de la législation régissant le niveau général des prestations ou du taux de cotisation nécessite une loi du Parlement ainsi que l'approbation des deux tiers des 10 provinces représentant au moins les deux tiers de la population totale du Canada. En outre, ces modifications ne peuvent entrer en vigueur qu'après un délai de deux ans, à moins que les provinces ne lèvent cette condition.

2. Cotisations

Pour ainsi dire tous les salariés et les travailleurs autonomes de 18 à 65 ans doivent cotiser au Régime de pensions du Canada. Les cotisations sont prélevées sur les gains annuels se situant entre un montant minimal appelé « Exemption de base pour l'année » et un montant maximal appelé « Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension » (3 400 \$ et 34 900 \$ respectivement pour l'année civile 1995). Les salariés cotisent en 1995 au taux de 2,7 % de leurs gains compris entre ce minimum et ce maximum, et cette cotisation est égale par l'employeur. Les travailleurs autonomes cotisent en 1995 au taux combiné de 5,4 %. En 1996, le taux des cotisations combinées des salariés et des employeurs atteindra 5,6 %.

Ces taux de cotisation ont été fixés dans un calendrier de 25 ans de changement progressif des taux de cotisation (qui augmenteront graduellement) établie par la loi à partir de 1987. Le calendrier est soumis à un examen quinquennal et sujet à une prolongation par les ministres fédéral et provinciaux des Finances (voir page 4-44).

3. Prestations

Il y a trois catégories de prestations : les pensions de retraite, les prestations de survivant et les prestations d'invalidité. Une pension de retraite ajustée selon une méthode actuarielle peut être versée à un cotisant dont l'âge varie entre 60 et 70 ans. Les prestations de survivant sont versées aux conjoints de cotisants décédés et à leurs enfants à charge. Une prestation forfaitaire de décès est également payée. Les cotisants de moins de 65 ans atteints d'une invalidité grave et prolongée ont droit, pour eux-mêmes et leurs enfants à charge, à des prestations d'invalidité.

Régime de pensions du Canada

A.	Description du Régime	4-35
	1. Introduction	4-35
	2. Cotisations	4-35
	3. Prestations	4-35
B.	Fonctionnement du Régime	4-36
	1. Compte du Régime de pensions du Canada	4-36
	2. Fonds de placement du Régime de pensions du Canada	4-36
	3. Responsabilités des ministères	4-36
C.	Sommaire financier	4-37
D.	Points saillants de la différence financière	4-38
E.	Recettes du Régime de pensions du Canada	4-38
	1. Cotisations	4-38
	2. Intérêts créditeurs	4-38
	3. Rachat de titres	4-39
F.	Débours du Régime de pensions du Canada	4-39
	1. Paiements de prestations	4-39
	2. Description des prestations	4-39
	3. Besoins financiers	4-41
	4. Explication de la différence dans les besoins financiers	4-42
	5. Variables modifiant les paiements totaux de prestations	4-42
G.	Frais d'administration	4-43
33.	Prévisions à long terme	4-43

Tableau 13 : Concordeance réelle des données de 1993-1994 (en milliers de dollars/ETP)

Programme social		Programme social	
SANTÉ NATIONALE ET BIEN-ÊTRE SOCIAL		SANTÉ NATIONALE ET BIEN-ÊTRE SOCIAL	
Transfert vers		Transfert vers	
Autres programmes de		Autres programmes de	
Sécurité du		Sécurité du	
revenu		revenu	
Dépenses de fonctionnement ²		Dépenses de fonctionnement ²	
(L) Versements d'allocations familiales		(L) Versements d'allocations familiales	
(L) Versements d'allocations spéciales		(L) Versements d'allocations spéciales	
pour enfants		pour enfants	
(L) Versements de sécurité de la vieillesse		(L) Versements de sécurité de la vieillesse	
(L) Versements du supplément de revenu		(L) Versements du supplément de revenu	
(L) Versements d'allocations au conjoint garanti		(L) Versements d'allocations au conjoint garanti	
83 357	6 949	83 357	6 949
36 217	-	36 217	-
15 027 136	-	15 027 136	-
4 446 274	-	4 446 274	-
4 429 328	-	4 429 328	-
20 029 261	-	20 029 261	-
5 760	163	5 760	163
20 034 174	684	20 034 174	684
TOTAL NET REDRESSÉ		TOTAL NET REDRESSÉ	
Ajouter: Dépenses recouvrables au titre du RPC		Ajouter: Dépenses recouvrables au titre du RPC	
93 500	-	93 500	-
20 127 674		20 127 674	
TOTAL BRUT REDRESSÉ		TOTAL BRUT REDRESSÉ	

Equivalents temps plein correspondants

2 797

Tableau 14 : Concordeance du Budget des dépenses principal de 1993-1994 (en milliers de dollars et en ETP)

Programme social		Programme social	
SANTÉ NATIONALE ET BIEN-ÊTRE SOCIAL		SANTÉ NATIONALE ET BIEN-ÊTRE SOCIAL	
Transfert vers		Transfert vers	
Autres programmes de		Autres programmes de	
Sécurité du		Sécurité du	
revenu		revenu	
Dépenses de fonctionnement ²		Dépenses de fonctionnement ²	
(L) Versements d'allocations familiales		(L) Versements d'allocations familiales	
(L) Versements d'allocations spéciales		(L) Versements d'allocations spéciales	
pour enfants		pour enfants	
(L) Versements de sécurité de la vieillesse		(L) Versements de sécurité de la vieillesse	
(L) Versements du supplément de revenu		(L) Versements du supplément de revenu	
(L) Versements d'allocations au conjoint garanti		(L) Versements d'allocations au conjoint garanti	
97 869	8 000	97 869	8 000
31 000	-	31 000	-
15 424 000	-	15 424 000	-
4 331 000	-	4 331 000	-
20 335 869	-	20 335 869	-
3 201	43	3 201	43
20 338 342	685	20 338 342	685
TOTAL NET REDRESSÉ		TOTAL NET REDRESSÉ	
Ajouter: Dépenses recouvrables au titre du RPC		Ajouter: Dépenses recouvrables au titre du RPC	
86 168	-	86 168	-
20 424 510		20 424 510	
TOTAL BRUT REDRESSÉ PAR ACTIVITÉ		TOTAL BRUT REDRESSÉ PAR ACTIVITÉ	

Equivalents temps plein correspondants

2 745

1. Sont retenues uniquement les activités touchées par la réorganisation.
2. Inclut le Régime d'avantages sociaux des employés.

5. Coût net du Programme

Tableau 12 : Coût net du Programme

(en milliers de dollars)		
Budget des dépenses	1995-1996	1994-1995
Dépenses de fonctionnement	246 576	203 246
Paiements de transfert	21 197 000	20 660 000
	21 443 576	20 863 246
Moins : Dépenses de fonctionnement recouvrées du RPC	120 098	93 824
Dépenses nettes : Budget des dépenses	21 323 478	20 769 422
Services reçus sans frais		
De Travaux publics et services gouvernementaux :		
- Locaux et autres services	14 298	17 987
Du Secrétariat du Conseil du Trésor :		
- Contributions de l'employeur aux avantages sociaux des employés pour les primes d'assurance et d'autres frais, à l'exclusion des coûts du RPC	5 235	3 551
Autres services	549	-
Coût total	21 343 560	20 790 960
Moins : Recettes versées directement au Trésor relativement aux avantages sociaux des employés et aux primes d'assurance du CT	7 868	-
Coût net estimatif du Programme	21 335 692	20 790 960

B. Modification de la structure du Programme et des activités

Le Programme de sécurité du revenu a été mis sur pied lors de la création du nouveau ministère du Développement des ressources humaines. Il est composé d'éléments repris à l'ex-ministère de la Santé nationale et du bien-être social. Toutes les données financières présentées dans ce chapitre ont été redressées pour s'adapter à la nouvelle structure. Les données qui y sont reliées ne constituent certes pas des instruments parfaits, mais elle donnent une perspective valable du nouveau Programme.

Deux contrats d'une valeur de cinq millions de dollars chacun pour la définition du projet ont été accordés en août 1992, pour une durée d'un an, à EDS of Canada Ltd. et à SHL Systemhouse Ltd.

Le 4 août 1993, le Conseil du Trésor a acquiescé à une demande d'approbation définitive du projet, donnant ainsi le feu vert à la mise en œuvre du projet. Les ministres du Conseil du Trésor ont autorisé la conclusion d'un contrat avec EDS of Canada Ltd. le 10 mars 1994. Le contrat était signé le 11 mars de la même année; l'étape de mise en œuvre du remaniement des Programmes de sécurité du revenu commençait.

4. Paiements de transfert

Les paiements de transfert représentent 9,4 % du Budget des dépenses principal du Programme de sécurité du revenu pour 1995-1996.

Tableau 11 : Détail des paiements de transfert

(en dollars)		Budget des dépenses	Prévu	Réel
		1995-1996	1994-1995	1993-1994
Subventions				
(L)	Allocations familiales	-	-	6 949 000
(L)	Allocations spéciales pour enfants	43 000 000	39 000 000	36 217 000
(L)	Sécurité de la vieillesse	16 024 000 000	15 553 000 000	15 027 136 000
(L)	Supplément de revenu garanti	4 694 000 000	4 617 000 000	4 446 274 000
(L)	Allocation au conjoint	436 000 000	436 000 000	429 328 000
Total des subventions		21 197 000 000	20 645 000 000	19 945 904 000

Mise en opération du nouveau RPSC
 Achèvement du projet
 Achèvement du rapport d'évaluation du projet
 1997 2000 2000

Tableau 10 : Sommaire des coûts

(en milliers de dollars)	Coût total estimatif	Coût total estimatif	Dépenses prévues au 31 mars 1995	Prévision pour 1995-1996 années futures	Besoins déter- minés pour les années futures
Étape 1 - Budget de catégorie A	7 900	7 900	7 900		
Étape 2 - Budget de catégorie B	56 490	51 617	51 617		
Étape 3 - Budget de catégorie B	183 531 ¹	183 657 ¹	37 083	77 390	69 184
Budget de catégorie C	28 089 ²	28 089	13 357	3 149	11 583
Coûts totaux du projet	276 032	271 263	109 957	80 539	80 767

1. Certains coûts du projet qui ne feront pas partie des crédits du Ministère sont exclus de ce montant. Il s'agit des coûts se rapportant à la taxe de vente gouvernementale (10 069 000 \$) et aux avantages sociaux des employés prévus par la loi (2 551 000 \$).
2. Ce montant inclut des coûts estimatifs de 4 834 000 \$ pour Travaux publics et Services gouvernementaux mais ne comprend ni la TPS (889 000 \$) ni les avantages sociaux des employés prévus par la loi (965 000 \$).

Les chiffres du tableau 10 concernant les coûts estimatifs actuels reflètent les dépenses associées à la participation de DRHC et de TPSCG et comprennent les salaires et avantages sociaux, ainsi que les besoins en coûts de fonctionnement et d'immobilisation. Les coûts du projet et les équivalents temps plein seront assumés par trois sources : un placement interne de la Direction générale des programmes de sécurité du revenu (70,1 millions de dollars), le Régime de pensions du Canada (90,5 millions de dollars), et le Trésor (110,7 millions de dollars).

Réalisations : En mai 1988, Santé et Bien-être social Canada et Approvisionnement et Services Canada (ex-ministères) ont présenté au Conseil du Trésor une proposition conjointe visant à élaborer un plan directeur ou une stratégie administrative pour le remaniement de la méthode de versement des prestations des PSR. À la suite de l'approbation par le Conseil du Trésor en 1988, un contrat a été approuvé par la Direction générale des programmes de sécurité du revenu et a constitué le fondement du projet présenté au Conseil du Trésor en juin 1991.

Le projet a été accepté comme Grand projet de l'État le 13 août 1991, à condition qu'il réponde aux exigences de compte rendu de la politique sur les Grands projets de l'État et qu'un système de gestion et d'évaluation soit instauré. Ces conditions ont été acceptées le 3 mars 1992, à la suite des exposés présentés aux représentants des directions générales des programmes et de la politique administrative du Secrétariat du Conseil du Trésor.

3. Grand projet de l'État

Vue d'ensemble : Le projet de remaniement des programmes de sécurité du revenu est le fruit d'un nouveau réseau intégré de prestation des services à la clientèle des programmes de la Sécurité des enfants (PSE), du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Prestation fiscale pour enfants (PFE). Les quatre principaux objectifs visés par ce projet sont le maintien et l'amélioration du service à la clientèle (bénéficiaires), la protection et l'exactitude de l'information, la souplesse et la sensibilité des mécanismes d'exécution, et enfin, l'efficacité opérationnelle.

La décision d'entreprendre le projet a été prise en réaction à la hausse prévue de la demande de services par les bénéficiaires de prestations de la SV et du RPC de la Direction générale des PSR (soit, entre 1993 et 2007, une augmentation de 41 % de la clientèle, qui passera de 7,7 à 10,9 millions de personnes) dans le contexte de la limitation des ressources. Le projet permettra de réduire les coûts et garantira que les prestations prévues par la loi sont versées en temps voulu aux personnes qui y ont droit et selon le montant prescrit.

Le projet de remaniement comporte trois étapes, dont deux sont déjà terminées. Dans l'ensemble, les étapes de la planification et de la définition du projet ont été menées à terme en deçà du délai prévu et des coûts estimatifs. L'étape de la définition a débouché sur le choix de la firme EDS of Canada Ltd. comme entrepreneur principal en vue de la troisième étape, où l'on assistera à la mise en œuvre complète du nouveau réseau de prestation des services aux clients (RPS), y compris la structure organisationnelle requise, les ressources humaines nécessaires et la technologie de l'information à l'appui.

Ministères agissant au premier chef et ministères participants : DRHC réalise le projet avec la collaboration de Travaux publics et Services gouvernementaux. Le sous-ministre adjoint de la Direction générale des programmes de sécurité du revenu de DRHC est le chef de projet désigné. Travaux publics et Services gouvernementaux participera à l'élaboration de l'élément technologique de l'information dans le cadre de ce projet et gèrera les activités requises pour l'acquisition des biens et des services. Revenu Canada, Anciens combattants Canada, le ministère des Finances et la Régie des rentes du Québec sont activement associés à l'exécution des programmes de sécurité du revenu et participeront à l'avènement du nouveau réseau de prestation des services.

Grandes étapes : Voici les grandes étapes et l'échéancier.

Étape 1 :	Planification	été 1991
Étape 2 :	Début de la définition du projet	automne 1991
	Attribution de deux marchés d'association	été 1992
	Réception des propositions relatives à la mise en œuvre	été 1993
Étape 3 :	Présentation au CT aux fins d'approbation effective du projet	été 1993
	Mise en œuvre	a début au printemps 1994
	Contrat attribué pour la mise en œuvre	printemps 1994

Section II

Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

I. Besoins financiers par article

Tableau 8 : Détail des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)			Budget des dépenses	Prévu	Réel
			1995-1996	1994-1995	1993-1994
Personnel	Traitements et salaires	121 246	123 342	102 866	
	Contributions aux régimes d'avantages sociaux	15 768	16 252	13 180	
	Primes d'assurance versées par le Conseil du Trésor ¹ des employés	-	1 676	2 529	
Biens et Services	Transport et communications	17 848	17 616	12 609	
	Information	6 129	5 558	4 242	
	Services professionnels et spéciaux	72 388	42 900	34 924	
	Location	1 854	2 112	1 053	
	Achat de services de réparation et d'entretien	2 107	3 264	2 126	
	Services publics, fournitures et approvisionnements	3 966	4 729	2 711	
	Autres subventions et paiements	3 005	2 526	1 178	
		107 297	78 705	58 843	
Capital secondaire			2 265	3 873	4 352
Total des dépenses de fonctionnement			246 576	223 848	181 770
Paiements de transfert			21 197 000	20 645 000	19 945 904
Dépenses totales du Programme			21 443 576	20 868 848	20 127 674
Moins : Dépenses recouvrables au titre du Régime de pensions du Canada			120 098	114 056	93 500
Total des dépenses (net)			21 323 478	20 754 792	20 034 174

1. À compter du 1^{er} avril 1995, le traitement comptable des coûts associés aux régimes d'avantages sociaux des employés ainsi qu'aux primes d'assurance du CT sera modifié. La nouvelle procédure comprendra le recouvrement direct des coûts à même le Compte du RPC. En vertu de la procédure actuelle, les frais sont imputés à DRHC et facturés par la suite au Compte du RPC, sous forme de coûts administratifs.

débordement de Bathurst, en mai 1994. En dernier lieu, l'introduction du service de base de réponse vocale interactive (RVI), dans le cadre du remaniement des PSR, permettra d'améliorer la qualité des services. Le service de RVI sera mis à l'essai à l'automne et à l'hiver de 1994.

Tableau 6 : Appels téléphoniques — Pourcentage des demandes traitées

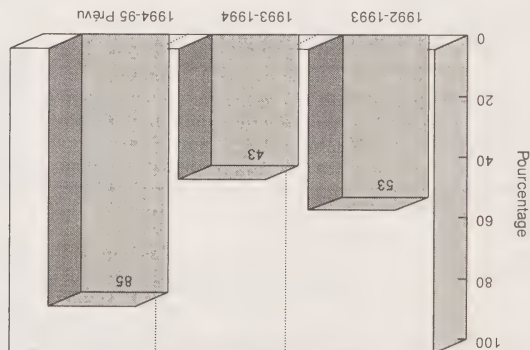
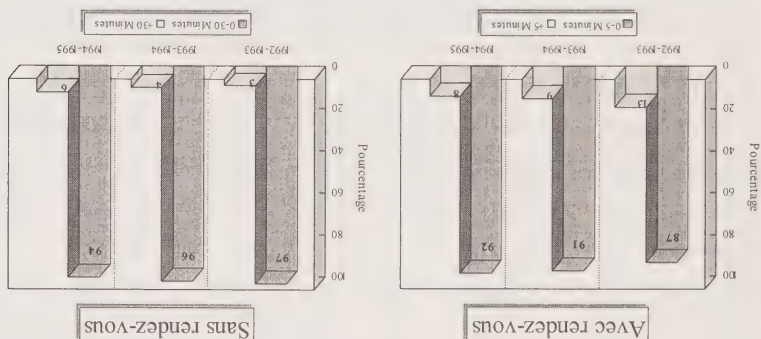


Tableau 7 : Programmes de sécurité du revenu - Période d'attente avant l'entrevue



Période d'attente avant l'entrevue : L'une des priorités-clés des PSR est d'améliorer la qualité des services aux clients dans des domaines tels que les entrevues sur les lieux avec les clients. Des échantillons des périodes d'attente imposées avant d'obtenir une entrevue dans les centres de services aux clients sont prélevés et analysés régulièrement (voir Tableau 7).

Des normes sur la qualité des services sont actuellement élaborées dans le cadre du projet de remaniement des PSR. Onze objectifs ont été définis; ceux-ci expriment de manière concrète et principalement sur les aspects les plus importants pour la clientèle (p. ex. : plus de 99,9 % des clients des PSR qui ont un rendez-vous seront reçus en moins de 10 minutes à compter de l'heure qui leur a été fixée). Un nombre donné de ces objectifs ont commencé à faire l'objet d'un suivi en 1994-1995 par l'application d'un ensemble de mesures indirectes. Par ailleurs, l'évaluation directe des objectifs se fera à l'aide des systèmes courante durant la mise en œuvre du projet de remaniement des PSR en 1996-1997.

Les clients seront consultés tout au long de la mise en œuvre du projet de remaniement des PSR pour s'assurer que les orientations sont acceptables et pour établir un cadre de référence à partir duquel on pourra mesurer les progrès réalisés. Des sondages auprès des clients ont été menés en septembre et en octobre 1994 pour évaluer leurs taux de satisfaction et leurs attentes. Les sondages se répéteront tout au long de l'étape de mise en œuvre et se poursuivront après l'instauration dans le cadre des activités de gestion.

Elaboration des mesures du rendement : En 1994, la Direction générale a défini un ensemble de mesures de rendement opérationnel que ses capacités actuelles en matière de ressources humaines et technologiques lui permettaient d'appuyer. Ces mesures comprennent des indicateurs de la charge du travail, de l'efficacité et du coût-efficacité, lesquels tiennent compte des priorités opérationnelles de gestion. Appliquées à l'échelle nationale à la fin de 1994 et ce, jusqu'en 1996-1997, ces mesures du rendement seront éventuellement incluses dans le système de mesure du rendement rendu accessible à la fin du projet de remaniement des PSR.

Service téléphonique : Un projet spécial a été lancé en janvier 1994 pour régler les difficultés d'accès téléphonique aux bureaux des PSR. La baisse du pourcentage des appels téléphoniques auxquels on a répondu de 1992-1993 à 1993-1994 (voir Tableau 6) s'expliquait par les réductions budgétaires subies par les PSR et par l'embauche d'employés pour une période déterminée dans les centres de services aux clients, où une formation poussée est essentielle pour remplir adéquatement les fonctions liées au service téléphonique. Diverses initiatives ont été entreprises à la suite de ces constatations. Depuis le mois de mars 1994, 15 bureaux ont été dotés de systèmes automatisés de gestion du trafic téléphonique. De même, le Ministère a augmenté son effectif. Ces deux mesures se sont traduites par une amélioration spectaculaire des services offerts aux clients (voir Tableau 6). En fonction du total cumulé des réalisations de l'année, on prévoit que 85 % des clients qui essaient de rejoindre un bureau des PSR par téléphone obtiendront une réponse au cours de l'année en cours, alors qu'en 1993-1994, le taux enregistré n'était que de 43 %. Les données statistiques opérationnelles produites par les systèmes automatisés de gestion du trafic téléphonique sur la nature et l'importance des demandes des clients sont actuellement analysées afin de trouver d'autres possibilités d'amélioration des services. Une étude est également en cours pour déterminer les facteurs qui génèrent un tel volume d'appels téléphoniques provenant et pour découvrir de nouvelles façons de le réduire. L'efficacité et l'efficience des PSR en matière de traitement des appels téléphoniques provenant des clients continueront de s'accroître avec l'établissement du centre téléphonique de

Tableau 4 : Débours prévus (en millions de dollars)

ANNEE	SV	SRC	AAC	TOTAL
1996	17 023	4 434	491	21 948
1997	17 681	4 484	492	22 657
1998	18 420	4 557	498	23 475
1999	19 227	4 655	509	24 391
2000	20 165	4 794	524	25 483
2001	21 191	4 954	541	26 686
2002	22 235	5 123	565	27 923
2003	23 334	5 306	594	29 234
2 004	24 516	5 510	626	30 652
2 005	25 771	5 743	652	32 166

Source : Bureau du surintendant des institutions financières

Tableau 5 : Indicateurs de la charge du travail des Programmes de sécurité du revenu

Activité	Indicateur de rendement ou indicateur de la charge de travail	Budget des dépenses 1995-1996	Prévu 1994-1995	Réel 1993-1994
AF et PFE	1. Demandes traitées	609 439	580 418	571 923
SV	2. Comptes manipulés	842 141	802 039	1 023 975
	3. Demandes traitées	2 227 486	2 121 415	1 551 697
RPC	4. Comptes manipulés	4 554 867	4 337 969	4 044 313
	5. Demandes traitées	365 614	348 204	330 612
	6. Comptes manipulés	518 440	493 752	403 758
Total	7. Demandes traitées	3 202 539	3 050 037	2 454 232
	8. Comptes manipulés	5 915 448	5 633 760	5 472 046
Total	- Ligne 7 plus 8	9 117 987	8 683 797	7 926 278

Notes :

- A. L'activité de chaque programme législatif est mesurée en fonction du nombre de demandes traitées et du nombre de comptes manipulés.
- B. Traitement des demandes : Toutes les mesures nécessaires pour enregistrer la réception d'une demande, l'approuver ou la rejeter, et pour répondre aux demandes de renseignements la concernant et transmettre les résultats avant les premiers paiements.
- C. Manipulation des comptes : Toutes les mesures nécessaires pour tenir à jour les données relatives aux comptes, aux prestations ainsi qu'aux remboursements, et pour répondre aux demandes de renseignements ou éliminer les dossiers.
- D. Les articles 1 à 6 représentent, et pour répondre aux demandes de renseignements ou éliminer les dossiers. Ils ne tiennent pas compte de tout le travail effectué par les PSR ni des indicateurs secondaires.
- E. Les demandes relatives aux PFE continuent de faire l'objet d'un suivi puisque la Direction générale a la responsabilité de déterminer l'admissibilité. L'admissibilité à la PFE est fondée sur le revenu familial et la prestation est versée par Revenu Canada.

Priorités régées

Projet du RPC portant sur l'invalidité en Ontario : En août 1993, un centre de traitement des demandes de prestations d'invalidité du RPC a été mis sur pied à Peterborough. Le centre s'occupe plus particulièrement des demandes signalées aux PSR par le ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, qui concernent les clients bénéficiaires d'une aide au revenu de la province. Le bureau a reçu jusqu'à maintenant environ 20 000 demandes. De ce nombre, quelque 6 000 demandes ont été approuvées, 6 000 ont été refusées pour des motifs d'ordre médical et 6 000 autres pour des gains et cotisations insuffisants pour être admissibles aux prestations, et enfin, environ 2 000 demandes ont été remboursées à la province de l'Ontario et 44 millions total, environ 16 millions de dollars ont été remboursés à la province de l'Ontario et 44 millions de dollars ont été versés en nouvelles prestations. On prévoit un maximum de 25 000 demandes pour la durée du projet, chiffre qui devrait diminuer graduellement au cours de 1995-1996. Les ressources de 1994-1995 s'élèvent à 1,8 million de dollars.

Données sur le rendement

Les taux maxima de prestations de la Sécurité de la Vieillesse prévus pour 1995-1996, et les prestations annuelles moyennes pour 1995-1996 et les trois années précédentes sont présentés au Tableau 3 ci-dessous.

Tableau 3 : Sécurité de la vieillesse — Sommaire des prestations mensuelles maximales

(en dollars)					
Exercice financier	Pension de base	Célibataire	Supplément de revenu garanti	Allocation	
				Ordinaire au conjoint	Prolongée
Augmen- tation					
1 ^{er} janvier 1996	395,16	469,61	305,88	701,04	773,95
1 ^{er} octobre 1995	393,19	467,27	304,36	697,55	770,10
1 ^{er} juillet 1995	392,41	466,34	303,75	696,16	768,57
1 ^{er} avril 1995	390,46	464,02	302,24	692,70	764,75
(Prestations des dépenses 1995-1996)					
1 ^{er} janvier 1996	4713,66	5 601,72	3 648,69	8 362,35	9 232,11
1995-1996 (est.)	4 647,09	5 522,61	3 597,21	8 244,30	9 101,70
1994-1995 (est.)	4 606,74	5 474,64	3 566,01	8 172,75	9 022,62
1993-1994	4 523,67	5 375,88	3 501,66	8 025,33	8 859,96
1992-1993					

(Moyennes des exercices annuelles)

En 1993-1994, il y a eu 3 340 843 bénéficiaires de la Sécurité de la Vieillesse 1 355 330 bénéficiaires du Supplément de revenu garanti et 112 047 bénéficiaires de l'Allocation au conjoint.

Le Tableau ci-dessous présente les dernières projections de coûts, en millions de dollars, concernant les programmes de la SV, du SRG et de l'AAC pour les 10 prochaines années civiles.

Conseil consultatif du RPC et du Vérificateur général, pour offrir aux Canadiens une information plus complète sur le Régime de pensions du Canada. C'est une initiative intégrée, dotée d'objectifs modestes, qui vise à ce que le volume des demandes de renseignements découlant de l'information transmise au grand public puisse être géré dans tous les centres de traitement. Dans le cadre de cette stratégie on propose de mener un examen en mise à l'essai ainsi qu'une analyse de l'environnement qui touche le financement du RPC. Des brochures, des feuillets de renseignements sur les diverses prestations du RPC, des guides à l'intention des travailleurs sociaux, des trousseaux d'information destinées aux avocats et une série d'articles et d'exposés à divers groupes sont actuellement en cours d'élaboration; le matériel existant fait également l'objet d'une révision. Un certain nombre de instruments de communication ont été mis au point et utilisés au cours de l'exercice 1994-1995 pour sensibiliser le grand public au partage des crédits du RPC. Les ressources pour 1994-1995 sont de 4,8 millions de dollars et de 4,4 millions de dollars pour 1995-1996.

Révaluation de l'admissibilité aux prestations du RPC : En mai 1993, la Direction du RPC a élaboré un procédé visant à réviser l'admissibilité des clients dont la situation d'emploi peut avoir changé pendant qu'ils recevaient des prestations d'invalidité. Le projet s'attarde d'abord à examiner les cas des clients qui occupent presque certainement un emploi rémunéré. Les économies réalisées de mai 1993 à septembre 1994 se sont élevées à 23 millions de dollars. Afin d'augmenter davantage le nombre de réévaluations effectuées chaque année, on a affecté plus de ressources à cette initiative pour les trois prochaines années. Pour pallier le manque d'outils de travail automatisés, un sous-projet d'automatisation a été instauré en avril 1994. Certaines des caractéristiques automatisées ont été mises au point et elles sont maintenant utilisées. L'activité d'automatisation sera intégrée au nouveau réseau de prestation des services aux clients, prévue pour 1997 (voir page 4-28, Grand projet de l'État). Les coûts totaux de ce projet triennal s'élèvent à 12,7 millions de dollars. Les économies prévues au Compte du RPC pour les trois années durant lesquelles dureront le projet sont évaluées à 145,5 millions de dollars.

Comptes débiteurs et recouvrement (trop-payés) dans le cadre de la SV et du RPC : Par suite des commentaires du Vérificateur général en 1993 au sujet de la pertinence des systèmes et des procédures d'enregistrement et de recouvrement des trop-payés, le Ministère a décidé de mettre sur pied une équipe dont le mandat était d'améliorer la situation afin de faciliter le contrôle de la gestion et le recouvrement des trop-payés. À partir de 1994-1995, l'équipe s'est lancée dans la mise en œuvre d'un système de comptes débiteurs et de recouvrement; la durée du projet est de trois ans. Les travaux portant sur l'enrichissement des systèmes de comptes débiteurs du Ministère et l'amélioration de l'interface entre ces systèmes et les systèmes de prestations du RPC sont déjà marchés et se poursuivront en 1994-95. En 1995-1996, un nouveau système de comptes débiteurs pour le RPC sera mis à l'essai et une interface avec le système de prestations de la SV sera prévue. Des postes d'agents de recouvrement du RPC et de la SV seront dotés et l'on assurera la formation du personnel. Les opérations des unités de recouvrement commenceront en 1996-1997. Les améliorations apportées aux systèmes, ainsi que la dotation des postes d'agents de recouvrement et leur formation au regard des comptes actifs se traduiront par des augmentations annuelles de 4,5 millions de dollars en recouvrement à compter de 1995-1996. Les coûts d'installation des systèmes sont évalués à 2,2 millions de dollars en 1994-1995 et à 1,9 million de dollars en 1995-1996. Les coûts de fonctionnement annuels seront de 0,7 million de dollars à partir de 1996-1997.

D. Données sur le rendement et justification des ressources

Nouvelles priorités — Au cours de l'année 1995-1996, la Direction générale se concentrera sur les priorités suivantes :

Projet de simplification du renouvellement du SRG et de l'AAC — Ce projet en deux étapes a été lancé en 1993-1994 pour assurer l'exactitude des prestations destinées aux clients admissibles de manière continue au Supplément de revenu garanti (SRG) et à l'Allocation au conjoint (AAC). Au cours de la première étape (dont la mise en œuvre est prévue pour la période du renouvellement de 1995-1996), Revenu Canada (RC) transmettra aux PSR les données sur le revenu imposé plus tôt qu'au cours des années antérieures; les personnes changées des PSR pourront ainsi vérifier l'information sur le revenu des requérants avant le début des prestations renouvelées du SRG et de l'AAC. La deuxième étape reposera sur les résultats de la première étape et sur l'adoption d'une partie du projet de loi C-54 prévoyant la dispense de la demande annuelle obligatoire de prestations du SRG et de l'AAC pour certaines catégories de pensionnés. Les données fiscales annuelles de RC remplaceront (en tout ou en partie) le formulaire de demande de renouvellement, qui est actuellement exigé pour calculer les montants du SRG et de l'AAC. Ces nouvelles dispositions permettront d'améliorer l'exactitude des prestations et l'efficacité des services aux clients. Pendant la durée du projet, on évalue les économies touchant les paiements législatifs à environ 20 millions de dollars (fondées sur l'adoption du projet de loi C-54).

Initiatives de contrôle des programmes — Des activités, des études et des enquêtes seront entreprises au cours des deux prochains exercices dans le but de dépister les niveaux de paiements erronés, d'enregistrer ces derniers de manière adéquate et de mettre en vigueur des mesures correctives pour empêcher qu'ils ne se répètent. Ces activités comprennent l'examen de 3 000 comptes afin de repérer les trop-payés résultant d'erreurs dans les dates de naissance des clients entre les programmes du RPC et de la SV, l'examen de 20 000 comptes avec des relevés T-4 non délivrés pour vérifier l'existence des clients, l'obtention des numéros d'assurance sociale (NAS) de tous les clients du SRG pour une meilleure identification de ces derniers. Ces projets de contrôles devraient permettre de repérer un grand nombre de paiements erronés.

Projet du RPC portant sur l'invalidité au Nouveau-Brunswick — En juillet 1994, la Direction générale et le ministère de l'Aide au revenu du Nouveau-Brunswick ont signé une entente afin que la Direction générale règle et traite les demandes de prestations d'invalidité du RPC signalées par le ministère de l'Aide au revenu du Nouveau-Brunswick. On prévoit sélectionner environ 20 000 bénéficiaires d'aide sociale de la province. De ce nombre, environ 7 000 à 8 000 devraient être admissibles aux prestations d'invalidité du RPC, ce qui représente une charge de travail nettement supérieure aux charges de travail habituelles. Les ressources prévues sont les suivantes : 6 ETP et 0,8 million de dollars en 1994-1995 ainsi que 18 ETP et 2,2 millions de dollars en 1995-1996.

Priorités en cours

Stratégie de communications du RPC : Une stratégie de communications a été élaborée en réponse aux préoccupations de différents groupes d'intérêt, de gouvernements provinciaux, du

lors, 48 clients sont retournés au travail et 155 cas sont actuellement en réadaptation. Les économies prévues au titre des paiements législatifs sont de 1 million de dollars pour trois ans.

Initiatives parachevées

Modifications législatives apportées au RPC :

- **Projet de loi C-57** — La modification législative visant à assurer le traitement des dossiers des personnes dont la demande de prestations a été refusée en raison d'une présentation tardive a entraîné une augmentation sensible des nouvelles demandes. Plus de 22 000 demandes ont été acceptées à la suite de ce projet de loi. Le volume régulier de demandes se situe maintenant à quelque 2 000 par mois; la charge de travail est donc plus lourde que celle qui avait été prévue à l'origine. De ce nombre, environ 50 à 60 % devraient être acceptées. Le volume élevé des demandes donne forcément lieu à une augmentation des appels interjetés par les clients. Les ressources prévues pour 1994-1995 totalisent 1 million de dollars et de 0,2 million à compter de 1995-1996.

- **Projet de loi C-39** — Ce projet de loi visant à modifier le barème des taux de cotisation au RPC, à augmenter les prestations aux enfants et à protéger les personnes admissibles incapables de présenter une demande en raison d'une incapacité quelconque, fait maintenant partie des opérations courantes des PSR. En effet, à la suite de cette modification législative, des accords ont été signés avec 30 compagnies d'assurance privées en vue du remboursement des prestations versées aux clients par ces compagnies privées, en attendant leurs prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada. Si tous les accords sont signés, le volume actuel d'environ 300 demandes par mois présentées par les compagnies d'assurance pour remboursement pourrait s'élever à 2 500 demandes. La plupart des demandes sont acceptées et les prestations sont remboursées aux compagnies d'assurance qui en font la demande. Les ressources prévues pour 1994-1995 et 1995-1996 sont de 0,4 million de dollars.

Centres d'information du gouvernement : Les personnes chargées des PSR ont réalisé des études relatives aux initiatives de guichet unique, et ont publié un rapport dans lequel sont exposés quatre modèles et une méthodologie menant à la prestation de services transparents en collaboration avec d'autres gouvernements. L'appui des PSR à cette initiative à l'échelle du gouvernement est continu. Il est possible que des projets pilotes soient mis en œuvre afin de mettre à l'essai les services découlant des nouveaux partenariats.

Initiatives touchant le Régime de pensions du Canada

Couronne; certaines attendent toujours d'être entendues à divers paliers d'appel ou de révision judiciaire. L'affaire concernant l'Allocation au conjoint pour motif de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle a été entendue par la Cour suprême le 1^{er} novembre 1994, et la décision sera rendue au printemps de 1995. Les trois causes portant sur la discrimination prescrite fondée sur l'état matrimonial dans la détermination de l'admissibilité à l'AAIC et l'AACV seront entendues par la Cour fédérale en 1995. D'autres contestations dans lesquelles on allègue la discrimination fondée sur l'âge pour les conjoints survivants de moins de 35 ans, lesquels ne peuvent pas toucher de pension de conjoint survivant du RPC s'ils ne sont pas frappés d'invalidité et s'ils n'ont pas d'enfant à leur charge, sont également en cours. La première affaire devrait être entendue par la Commission d'appel des pensions en janvier 1995; une autre a été présentée à la Cour fédérale, mais aucune date n'a encore été fixée pour l'audition.

- **Règlement des appels interjetés pour des raisons d'ordre médical :** Le nombre des appels au premier palier est passé de 11 500 en 1988-1989 à 22 880 en 1993-1994, en raison des modifications législatives au RPC, du vieillissement démographique au pays et de la situation économique globale.

Les améliorations que nécessitaient les processus manuels existants ont été apportées à la fin de 1993-1994 et au début de 1994-1995. Parmi les améliorations tant aux processus qu'aux services, on note l'implantation d'un système informatique, la réalisation d'un projet de service de qualité en matière de correspondance et la formation du personnel. Ces initiatives permettront d'améliorer la période d'attente pour les appels au premier palier. À la fin de novembre 1994, le nombre des appels médicaux au premier palier qui restaient à traiter était d'un peu plus de 14 000, et la période d'attente pour l'examen d'un appel était d'un peu plus de quatre mois. Bien que le nombre de dossiers restera au niveau du mois de novembre pour le reste de l'exercice financier 1994-1995, nous prévoyons qu'il y aura des améliorations sur la période d'attente.

- **Comité fédéral-provincial-territorial des fonctionnaires des services sociaux et de la sécurité du revenu pour le RPC :** Le comité poursuit ses discussions sur les diverses questions touchant le RPC. En septembre 1994, il a examiné un projet de réforme des prestations de survivant du RPC présenté par le sous-comité sur les prestations de survivant. Une analyse approfondie des changements proposés sera effectuée, parallèlement à la tenue d'autres discussions entre les fonctionnaires des PSR et les représentants des provinces et des territoires.

- **Projet national de réadaptation professionnelle (PNRP) :** Le PNRP du RPC, dont l'objectif est d'offrir des services de réadaptation professionnelle aux bénéficiaires de prestations d'invalidité du RPC afin qu'ils puissent réintégrer le marché du travail, est en cours depuis le mois d'avril 1993. Ces services sont assurés par 11 sociétés privées situées à divers endroits au pays, ayant conclu des contrats avec le gouvernement. Jusqu'à maintenant, 9 854 dossiers ont été examinés par la section de réadaptation du RPC, et 269 ont été dirigés vers les sociétés contractantes. Depuis

rétroactivité des prestations de la SV et un montant additionnel de 20 millions de dollars grâce à la simplification du processus de renouvellement du SRG et de l'AAC.

Autres lois touchant les PSR : En août 1994, le Canada et les États-Unis ont signé un protocole visant à modifier la convention de double imposition Canada et États-Unis. L'une des dispositions prévoit l'imposition des prestations de sécurité sociale uniquement en vertu des lois fiscales du pays qui verse les prestations (contrairement à la disposition actuelle qui autorise l'imposition uniquement en vertu des lois fiscales du pays où le bénéficiaire réside habituellement). En août 1994 également, le gouvernement a annoncé son intention de modifier la Loi de l'impôt sur le revenu pour exiger une retenue fiscale, au taux de 25 %, sur les prestations de la SV, du RPC et du RRQ versées aux personnes résidant à l'extérieur du Canada. Un groupe de travail de la Direction générale étudie actuellement les questions de fonctionnement et de communication relatives à la mise en œuvre du protocole et de la disposition de retenue fiscale.

Dépôt direct : La Direction générale des PSR participe à un comité interministériel visant à appuyer l'utilisation du dépôt direct comme méthode de paiement généralisée au sein du gouvernement fédéral. La mise en œuvre de la nouvelle politique se fera graduellement à compter de 1995-1996. La promotion devrait débuter en 1994-1995, et se poursuivre tout au long de 1995-1996. Le dépôt direct des prestations de la sécurité sociale complètera parmi l'un des premiers objectifs à atteindre. Au mois d'août 1994, les inscriptions au Programme de dépôt direct de la sécurité de 55,1 % alors qu'elles étaient de 53 % dans le cas du RPC.

Mise à jour relative aux initiatives en cours

Remaniement des Programmes de sécurité du revenu : Le contrat de mise en œuvre avec EDS of Canada Ltd. a été signé en mars 1994. Depuis lors, nombre d'améliorations axées sur la prestation des services (p. ex. : efficience accrue dans un centre de traitement du courrier où le personnel répond directement aux clients) ont été mises à l'essai à divers endroits au pays. En 1995-1996, plusieurs activités verront le jour, notamment l'envoi des premières demandes anticipées aux clients, l'introduction d'un service de base de réponse vocale interactive (RVI), l'installation de nouveau matériel informatique presque partout, l'implantation d'un nouveau système d'information sur les clients, la conversion des données des anciens aux nouveaux systèmes informatiques, la mise à l'essai de postes libre-service à deux endroits et la formation poussée. La mise en œuvre devrait être terminée au début de 1997 (voir Section II, page 4-28, Grand projet de l'État).

Défense des Programmes de sécurité du revenu contestés en vertu de la Charte : Les responsables des PSR continuent de défendre leurs programmes qui font l'objet de contestations en vertu de la *Charte canadienne des lois et libertés*. On peut d'ailleurs s'attendre à ce qu'il y ait en plus de contestations de ce genre dans l'avenir. La majorité des quelque 40 contestations en cours portent sur les prestations de survivant du RPC (allégation de discrimination fondée sur l'âge et le sexe), le partage des crédits de pension, l'admissibilité aux prestations d'invalidité du RPC, et de l'Allocation au conjoint ainsi que de l'Allocation au conjoint — veufs et veuves. Plusieurs causes ont donné lieu à une décision en faveur de la

Facteurs juridiques et moraux : La légalité, au regard de la Charte canadienne des droits et libertés, de certains des programmes administrés par la Sécurité du revenu est présentement contestée devant les tribunaux, et il faut s'attendre à une augmentation du nombre de plaintes. Ces dernières soulèvent des questions essentielles, et toute décision favorable aux parties plaignantes risquerait d'avoir des conséquences importantes. Dans l'une de ces plaintes, on prétend que l'Allocation au conjoint administrée par le programme de la Sécurité de la vieillesse (SV) est discriminatoire envers les personnes célibataires, divorcées et séparées, âgées de 60 à 64 ans. Si les parties plaignantes avaient gain de cause, il en résulterait, selon les évaluations, des coûts supplémentaires de l'ordre de 1 à 1,5 milliard de dollars par année en prestations supplémentaires versées et ce, sans mettre fin aux prestations existantes.

Facteurs internationaux : Les responsables du Programme maintiennent des rapports étroits avec les organismes internationaux de sécurité sociale à l'appui des programmes du RPC et de la SV. Des ententes de réciprocité en matière de sécurité sociale ont été signées avec 27 pays. Au cours des 10 à 15 prochaines années, le gouvernement canadien peut s'attendre à ce qu'on lui demande de plus en plus de conclure de nouveaux accords en matière de sécurité sociale afin d'éliminer les restrictions qui empêchent les migrants d'avoir droit à des pensions correspondantes aux périodes pendant lesquelles ils ont vécu ou travaillé dans chaque pays. On s'oriente vers une meilleure coordination des programmes de sécurité sociale dans toute l'Europe. L'expansion des programmes de sécurité sociale, et la nécessité d'adopter des techniques plus efficaces de gestion et de faire appel à la technologie de l'information continueront de stimuler les demandes d'aide technique et de formation auprès du Programme de sécurité du revenu.

6. Initiatives

Nouvelles initiatives

Prestation fiscale pour enfants (PFE) : En septembre 1994, la Direction générale des PSR et Revenu Canada ont repris leurs discussions en vue du transfert des programmes de Prestation fiscale pour enfants (PFE) et des Allocations spéciales pour enfants (ASE). La Direction générale partage actuellement la responsabilité de l'administration de PFE avec Revenu Canada. Elle détermine l'admissibilité aux prestations tandis que Revenu Canada s'occupe de déterminer le montant payable et de remplir la fonction touchant les renseignements aux clients. La Direction générale a la pleine responsabilité de l'administration des ASE. Revenu Canada assumera la responsabilité des programmes le 28 août 1995 et les PSR continueront d'assurer le soutien des systèmes jusqu'au 1^{er} avril 1996. Le transfert à Revenu Canada aura pour effet d'offrir un service simplifié aux clients.

Projet de loi C-54 : Des modifications mineures et majeures au Régime de pensions du Canada, à la Loi sur la sécurité de la vieillesse, à la Loi sur l'assurance-chômage et à la Loi sur les allocations spéciales pour enfants ont été déposées et adoptées en deuxième lecture en octobre 1994. Ces modifications auront pour effet d'améliorer les services aux clients, ainsi que l'efficacité et la cohérence entre les programmes. En supposant l'application intégrale du projet de loi, les économies nettes touchant les paiements législatifs des PSR et l'évitement des coûts sur cinq ans s'élèveraient, selon les évaluations, à plus de 70 millions de dollars. On s'attend à économiser environ 50 millions de dollars par suite des modifications législatives concernant la

tous les paliers gouvernementaux. Comprend également la négociation des accords internationaux de sécurité sociale.

- **Remaniement des PSR** — Comprend toutes les fonctions liées directement au réseau de prestation des PSR, grand projet de l'État dont l'objectif est de restructurer le système de soutien des PSR pour arriver à la simplification et à la modernisation de la prestation des services.

Structure organisationnelle : L'Administration centrale est dirigée par un sous-ministre adjoint; ce groupe est responsable de l'élaboration de la politique opérationnelle et des programmes, de la planification nationale, de l'intégrité des programmes et de la surveillance de la mise en œuvre des programmes et de la politique. Dans chaque province, la mise en œuvre des programmes et la prestation des services sont coordonnées par un chef administratif régional appuyé par un réseau de bureaux locaux relevant de son autorité. L'activité comporte 3 234 équivalents temps plein, 246,6 millions de dollars en dépenses brutes de fonctionnement et 21 197 millions de dollars en paiements législatifs directs aux clients.

5. Facteurs externes qui influent sur le Programme et mesures prévues

Facteurs démographiques : La modification de la composition et de la taille de la population canadienne, notamment en ce qui concerne les personnes âgées et les enfants, de même que la modification de la composition des familles, influent directement sur le nombre de clients desservis par le Programme. La structure démographique changeante de la population canadienne au cours des prochaines décennies aura un effet important sur les régimes publics de pensions du Canada, au plan des ressources nécessaires pour administrer les programmes et au plan des orientations politiques à long terme. En raison de l'augmentation constante du nombre de personnes âgées et du nombre des personnes qui décident de prendre une retraite anticipée au Canada, il faudra consacrer des ressources supplémentaires et améliorer les processus de travail pour faire face à l'augmentation de la charge de travail et à des demandes de services relatives à la Sécurité de la vieillesse et au Régime de pensions du Canada. Le Projet de remaniement des PSR, actuellement à l'étape de la mise en œuvre, se traduira par l'implantation d'un nouveau réseau intégré de prestation des services aux clients à l'intention des PSR, ce qui réduira les coûts de fonctionnement et assurera un service plus rapide et efficace à la clientèle.

Au cours des trois dernières années on a enregistré une hausse sans précédent du nombre de demandes de prestations d'invalidité aux termes du RPC. Les PSR ont entrepris une étude approfondi du programme d'invalidité du RPC dans le cadre de l'étape II de l'évaluation du RPC. Celle-ci sera terminée en 1995-1996.

Facteurs économiques : Le taux d'inflation et le niveau des salaires agissent directement sur la somme des prestations versées, car toutes les prestations administrées par la Sécurité du revenu sont indexées. L'évolution des conditions économiques peut forcer le gouvernement à modifier les programmes existants.

Le Programme de la sécurité de la vieillesse (SV) comporte trois genres d'aide différents. La pension de base de la Sécurité de la vieillesse permet aux Canadiens âgés de plus de 65 ans de bénéficier d'un revenu de base suffisant au moment de leur retraite. Les prestations sont versées à quiconque répond aux critères de résidence. Le Supplément de revenu garanti (SRG) est une prestation fondée sur l'examen du revenu et destinée aux bénéficiaires de la SV dont le revenu est limité et modeste. L'Allocation au conjoint est une prestation fondée sur le revenu et destinée aux couples retraités, mariés et à faible revenu, vivant de la prestation de la SV et du SRG, ainsi qu'aux veufs et veuves de 60 à 64 ans, qui répondent aux critères de résidence de la SV.

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un programme d'assurance sociale à cotisation obligatoire dont l'objectif est d'assurer la protection du revenu des travailleurs canadiens et de leurs familles contre la perte de gains résultant du décès, de l'invalidité ou de la retraite. Les prestations entrent dans trois catégories : la Pension de retraite, les Prestations de survivant et les Prestations d'invalidité. Le Régime est en vigueur dans tous les territoires et les provinces. Le Québec dispose également du Régime de rentes du Québec. En vertu des dispositions législatives régissant le RPC, les personnes chargées du Programme de sécurité du revenu administrent les prestations. Revenu Canada recueille les cotisations et le ministère des Finances gère le Fonds de placement.

Les Allocations spéciales pour enfants (ASE) sont versées tous les mois à des organismes de bien-être, des ministères gouvernementaux et des établissements, et parfois à des familles d'accueil qui assurent la garde d'un enfant de moins de 18 ans. La prestation fiscale pour enfants est versée aux familles ayant des enfants et qui répondent aux critères d'admissibilité. L'Activité détermine l'admissibilité des familles et Revenu Canada établit le montant payable selon les revenus familiaux.

Dans le cadre de cette Activité, on négocie et administre également les accords internationaux de sécurité sociale qui visent à assurer que les migrants sont capables d'exercer dans toute la mesure du possible les droits à la sécurité sociale qu'ils ont acquis dans leur pays d'origine.

Structure de l'Activité — Le Programme de sécurité du revenu se compose d'une activité, la Sécurité du revenu, et des quatre sous-activités suivantes :

- **Exécution du Programme** — Comprend toutes les fonctions liées à l'exécution directe des programmes et des services aux clients des PSR. Comprend également la gestion directe de ces fonctions.

- **Services du Programme** — La haute gestion, les fonctions professionnelles, techniques et administratives à l'appui de la haute gestion et de l'exécution du Programme (p. ex. : formation, systèmes, demandes de renseignements adressées au Ministère).

- **Politique** — Comprend le soutien en matière de politique et de législation, au Ministère et aux PSR en général, ainsi que la liaison avec les partenaires des PSR à

Les responsables du Programme mettent en œuvre un système de sécurité du revenu à l'intention de groupes cibles de Canadiens. Ils assument donc un rôle de leadership dans ce domaine, tout en reconnaissant la responsabilité directe des provinces et des territoires en matière d'aide sociale. Ils collaborent aussi avec les provinces et les territoires sur le plan du partage de renseignements et de certaines modalités administratives en vue de l'administration et de la prestation efficaces des produits et des services du Programme.

Les responsables du Programme ont également une relation importante avec la Régie des rentes du Québec.

c) Autres organismes

Grâce à ce Programme, on collabore avec divers organismes bénévoles, des associations professionnelles et des établissements d'enseignement dans le domaine de la sécurité du revenu, tant au Canada qu'à l'étranger.

2. Mandat

Le mandat du Programme découle des lois suivantes :

- *La Loi sur la sécurité de la vieillesse;*
- *La Loi sur les allocations spéciales pour enfants;*
- *La Loi de l'impôt sur le revenu, article 122.62;*
- Le Régime de pensions du Canada.

3. Objectif

L'objectif du Programme de sécurité du revenu est de maintenir et d'améliorer la sécurité du revenu de certains groupes de Canadiens, et d'élaborer, d'administrer et d'exécuter divers programmes destinés aux personnes âgées, aux personnes handicapées, aux survivants, aux familles avec des enfants et aux migrants.

4. Organisation du Programme en vue de son exécution

Le Programme est exécuté par l'intermédiaire d'un réseau de prestation des services aux clients et de points de service fonctionnant selon trois modes différents, au comptoir, par téléphone et par la poste. Les services offerts sont coordonnés et appuyés par des bureaux régionaux dans chaque province, et par l'Administration centrale.

Le Programme comprend trois grands programmes de sécurité du revenu; la gestion et l'exécution de ceux-ci sont complètement intégrées.

Le Programme de sécurité du revenu fournit à certains groupes de citoyens du Canada des prestations financières directes, lesquelles visent à favoriser et à améliorer la sécurité du revenu des personnes âgées, des personnes handicapées, des survivants (veufs, veuves et orphelins), des migrants et des familles avec des enfants. Dans le cadre de ce Programme, on évalue en outre l'incidence de ces prestations financières.

Voici les divers organismes avec qui le Programme collabore régulièrement :

a) Ministères et organismes fédéraux

Grâce à ce Programme, on maintient des rapports étroits et permanents avec les programmes et ministères fédéraux qui suivent :

- Justice, pour l'établissement de la défense contre les contestations en vertu de la Charte et l'appui à la *Loi d'aide à l'exécution des ordonnances et des ententes familiales*;
- Travaux publics et Services gouvernementaux, pour l'impression et la distribution des chèques des PSR;
- Condition féminine, pour la consultation et l'information dans des domaines comme le partage des crédits du RPC, l'Allocation au conjoint, et aux veufs et veuves, etc.;
- Anciens Combattants Canada, pour la mise en commun de l'information sur les programmes et les prestations;
- Revenu Canada, pour la détermination du droit à la prestation fiscale pour enfants (PFE); pour le recouvrement des cotisations au RPC; pour l'enregistrement des gains; pour la détermination de l'admissibilité au crédit d'impôt pour handicapés;
- Finances, pour la gestion du Fonds de placement du RPC et l'établissement des prévisions relatives à l'indice des prix à la consommation aux fins du calcul des taux des prestations du RPC et de la SV;
- Bureau du surintendant des institutions financières, pour la prestation des services actuariels;
- Santé Canada, pour les services de liaison en vue de la planification des politiques touchant des clientèles particulières, par exemple, les personnes âgées;
- Statistiques Canada, pour la communication de l'information en matière de population, aux fins de l'analyse et des projections statistiques des programmes de prestations des PSR;
- Gendarmerie royale du Canada, pour la conduite des enquêtes sur les fraudes présumées relatives aux PSR.

Tableau 2 : Résultats financiers en 1993-1994

(en milliers de dollars)			
1993-1994 ¹			
Différence	Budget principal	Réel	Budget principal
Allocations familiales	6 949	8 000	(1 051)
Allocations spéciales pour enfants	36 217	31 000	5 217
Pension de base de sécurité de la vieillesse	15 027 136	15 424 000	(396 864)
Supplément de revenu garanti	4 446 274	4 331 000	115 274
Allocation au conjoint	429 328	444 000	(14 672)
Sous-total des paiements législatifs	19 945 904	20 238 000	(292 096)
Exécution du Programme	116 587	112 239	4 348
Services du Programme	33 486	32 334	1 152
Politique	3 975	2 735	1 240
Remaniement des PSR	27 722	39 202	(11 480)
Sous-total des dépenses de fonctionnement	181 770	186 510	(4 740)
Total des dépenses brutes	20 127 674	20 424 510	(296 836)
Moins : Dépenses de fonctionnement recouvrées	93 500	86 168	7 332
du Régime de pensions du Canada			
Dépenses nettes	20 034 174	20 338 342	(304 168)
Ressources humaines (ETP) ²	2 797	2 745	52

1. Données redressées. Voir Section II, Tableaux 13 et 14, pour de plus amples renseignements.
2. Voir Section II, Tableau 9, pour de plus amples renseignements sur les ressources humaines.

Explication de la différence : Le budget réel net pour 1993-1994 est de 304 millions de dollars, soit 1,5 % inférieur au Budget principal de 1993-1994 (avec 52 équivalents temps plein de plus). Cette différence est principalement attribuable aux changements suivants :

- diminution des prévisions concernant les paiements législatifs: (292,1)
- diminution au chapitre du Remaniement des PSR attribuable au report des fonds et aux activités du RPC; (11,5)
- augmentation des activités du RPC; 10,2
- affection bloquée — Publicité relative à la PFE; (2,1)
- diminution attribuable aux réaffectations des ressources au sein de Santé et Bien-être social Canada; (1,4)
- augmentation des recouvrements du RPC. (7,3)

(20,2)	des PSR.
3,5	• augmentation des activités des PSR en rapport au Remaniement
7,1	• augmentation des recouvrements du RPC;
(25,0)	• de DRHC;
35,0	• augmentation attribuable à la réaffectation des ressources au sein
(15,0)	• attribuable au report des fonds de 1994-1995 à 1995-1996;
	• bureau du projet de Remaniement des PSR et diminution
	• augmentation des activités du RPC;
	• augmentation des prévisions concernant les paiements législatifs;

(en millions
de dollars)

Explication des prévisions pour 1994-1995 : Les prévisions nettes pour 1994-1995 sont de 14,6 millions de dollars ou de 0,1 % inférieures à celles qui figurent au Budget des dépenses principal de 1994-1995, soit 20 769 422 \$. Cette différence est principalement attribuable aux éléments suivants :

7,9	qu'aux primes d'assurance du CT.
	coûts associés aux régimes d'avantages sociaux des employés ainsi
(13,9)	• diminution attribuable au changement du traitement comptable des
(4,3)	• augmentation des recouvrements du RPC;
(2,6)	• diminution des activités des PSR;
40,3	• diminution du financement des activités du RPC;
	principalement au report de fonds;
(3,6)	• augmentation relative au Remaniement des PSR attribuable
(7,1)	• diminution attribuable aux réductions budgétaires;
	de DRHC
552,0	• réductions attribuables à la réaffectation des ressources au sein
	• augmentation des prévisions concernant les paiements législatifs;

(en millions
de dollars)

Explication du Budget des dépenses de 1995-1996 : Les besoins financiers nets pour 1995-1996 sont de 568,7 millions de dollars, ou 3 % supérieurs à ceux prévus au budget de 1994-1995. Cette augmentation principalement attribuable aux facteurs suivants :

Tableau 1 : Besoins financiers

(en milliers de dollars)			
Budget des dépenses	Prévu	Changement	Réel
1995-1996	1994-1995	net	1993-94

Allocations familiales (AF) ¹	-	-	6 949
Allocations spéciales pour enfants (ASE)	43 000	39 000	4 000
Pension de base de sécurité de la vieillesse (SV)	16 024 000	15 553 000	471 000
Supplément de revenu garanti (SRG)	4 694 000	4 617 000	77 000
Allocation au conjoint (AAC)	436 000	436 000	0
Sous-total des paiements législatifs	21 197 000	20 645 000	552 000
19 945 904			

Exécution du Programme	131 711	148 658	(16 947)	116 587
Services du Programme	33 759	33 603	156	33 486
Politique	3 716	4 504	(788)	3 975
Remaniement des PSR	77 390	37 083	40 307	27 722
Sous-total des dépenses de fonctionnement	246 576	223 848	22 728	181 770

Total des dépenses brutes	21 443 576	20 868 848	574 728	20 127 674
Moins : Dépenses de fonctionnement recouvrées du Régime de pensions du Canada ²	120 098	114 056	6 042	93 500
Dépenses nettes	21 323 478	20 754 792	568 686	20 034 174

Ressources Humaines (ETP)³ 3 234 3 285 (51) 2 797

1. Les versements au titre des allocations familiales en 1993-1994 représentent uniquement les paiements rétroactifs effectués dans le cadre du programme des allocations familiales. Le financement de la prestation fiscale pour enfants est assuré par Revenu Canada.
2. À compter du 1^{er} avril 1995, le traitement comptable des cotis associés aux régimes d'avantages sociaux des employés ainsi qu'aux primes d'assurance du CT sera modifié. La nouvelle procédure comprendra le recouvrement direct des cotis à même le Compte du RPC. En vertu de la procédure actuelle, les frais sont imputés à DRHC et facturés par la suite au Compte du RPC, sous forme de cotis administratifs.
3. Voir Section II, Tableau 9, pour de plus amples renseignements sur les ressources humaines.

obtenir plus de renseignements).

PSR a permis d'améliorer de façon spectaculaire le service à la clientèle (voir les pages 4-24 pour téléphoniques mis en vigueur en 1994 afin d'améliorer l'accès téléphonique aux programmes des permettront d'assurer que l'orientation du projet est acceptable. Le projet relatif aux services ensemble de mesures indirectes. Des consultations continues avec les clients des PSR commencé à effectuer le suivi d'un nombre choisi de ces objectifs en 1994-1995 au moyen d'un DGPSR établit présentement 11 normes précises en matière de service (objectifs). On a

Normes en matière de service : En vertu du projet de Remaniement des PSR, la

page 4-21).

recouvrement. L'élaboration des systèmes sera terminée en 1995-1996. On prévoit également durée de trois ans, qui porte sur l'implantation d'un système de comptes débiteurs et de contrôle de la gestion, le recouvrement et le suivi des trop-payés s'est lancée dans un projet d'une

Comptes débiteurs et recouvrement — SV et RPC : L'équipe chargée d'améliorer le

devraient engendrer des économies additionnelles (voir page 4-21). augmenter le nombre des réévaluations et poursuivre le projet d'automatisation. Ces efforts étape du projet d'automatisation des outils de travail est terminée. En 1995-1996, on prévoit des économies d'environ 23 millions de dollars pour le Compte du RPC. De plus, la première 10 mai 1993 au 30 septembre 1994, 5 838 réévaluations ont été effectuées, ce qui s'est traduit par situation d'emploi pouvait avoir changé alors qu'ils recevaient des prestations d'invalidité. Du la Direction du RPC a entrepris un projet visant à réviser l'admissibilité des clients dont la

Réévaluation de l'admissibilité aux prestations d'invalidité du RPC : En mai 1993,

pour la diffusion de l'information (voir page 4-20). diffusion d'autres produits de communication, et la création de partenariats avec le secteur privé cibles en 1994-1995. Les secteurs-clés pour l'année 1995-1996 seront l'élaboration et la pensions du Canada. Divers produits de communication ont été mis à la disposition de groupes quinquennale visant à mieux informer et à informer davantage le grand public sur le Régime de

Stratégie de communications du RPC : La Direction générale a lancé une stratégie

activités, des études et des enquêtes pour améliorer le dépistage, l'enregistrement et la prévention et la récupération des trop-payés. Ces initiatives se poursuivront en 1995-1996 (voir page 4-20).

Initiatives de contrôle des programmes : La Direction générale a mis sur pied des

page 4-20).

l'exactitude des versements du Supplément de revenu garanti et de l'Allocation au conjoint (voir améliorer la précision, la rapidité et l'efficacité des méthodes de présentation des demandes, et générale collabore actuellement avec Revenu Canada dans le cadre d'une initiative visant à

Projet de simplification du renouvellement du SRG et de l'AAC : La Direction

A. Points saillants des Plans et réalisations récentes

Les points qui suivent portent sur les plans de 1995-1996 et sur le rendement relatif aux Programmes de sécurité du revenu (PSR).

Prestation fiscale pour enfants (PFE) : Le Ministère et Revenu Canada ont entamé des discussions à l'automne de 1994 en vue du transfert de la fonction de détermination de l'admissibilité et le transfert du programme des Allocations spéciales pour enfants (ASE) à Revenu Canada (voir page 4-16).

Projet de loi C-54 : Un projet de loi sur les PSR visant à apporter des modifications mineures et majeures à la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, au Régime de pensions du Canada, à la *Loi sur l'assurance-chômage* et à la *Loi sur les allocations spéciales pour enfants* a été déposé en octobre 1994. L'objectif est d'améliorer le service et d'en accroître l'efficacité (voir page 4-16).

Autres lois touchant les PSR : En août 1994, le Canada et les États-Unis ont signé un protocole visant à modifier l'actuelle convention de double imposition, ce qui permettra l'imposition des prestations de sécurité sociale par le pays d'origine plutôt que par le pays de résidence. Un groupe de travail de la Direction générale se penche actuellement sur les questions de fonctionnement et de communication relatives à la mise en œuvre du protocole, prévue pour janvier 1996 (voir page 4-17).

Remaniement des Programmes de sécurité du revenu : Ce grand projet pluriannuel de l'État est maintenant à l'étape de la mise en œuvre (voir page 4-15 et page 4-17, Initiatives).

Défense des Programmes de sécurité du revenu contestés en vertu de la Charte : La Direction générale continue de défendre la constitutionnalité de ses programmes qui sont contestés en vertu de la Charte des droits et libertés. La Cour fédérale doit entendre un certain nombre de contestations pour motif de discrimination présumée fondée sur l'état matrimonial en 1995 (voir page 4-17).

Règlement des appels interjetés pour des raisons d'ordre médical : La Direction générale a mis en vigueur des mesures spéciales visant à réduire de façon importante le nombre d'appels de nature médicale d'ici le 31 mars 1995 (voir page 4-18).

Programme par activités

(en milliers de dollars)

Budget principal 1995-1996		Budget principal 1994-1995	
Budgetaire		Total	
Fonctionnement	Dépenses en capital	Paiements de transfert	Moins : Recettes à le Crédit valeur sur
244 311	2 265	21 197 000	120 098
Sécurité du revenu		21 323 478	20 769 422

B. Emploi des autorisations en 1993-1994 — Volume II des Comptes publics

Comme le Programme n'existait pas à ce titre avant 1994-1995, aucun extrait des Comptes publics ne peut être présenté à cet égard. Les données financières de 1993-1994 présentées dans ce chapitre ont été redressées de façon à refléter la structure de DRHC. Se reporter au Tableaux 13 et 14 pour des renseignements supplémentaires.

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1995-1996 — Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Cédit(en milliers de dollars)		Budget principal 1995-1996	Budget principal 1993-1994
Programme de sécurité du revenu			
25	Dépenses de fonctionnement ¹	110 710	96 255
(L)	Versements d'allocations spéciales pour enfants	43 000	39 000
(L)	Versements de sécurité de la vieillesse	16 024 000	15 829 000
(L)	Versements du supplément de revenu garanti	4 694 000	4 376 000
(L)	Versements d'allocations au conjoint	436 000	416 000
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	15 768	13 167
Total du Programme		21 323 478	20 769 422
Programme de sécurité du revenu			
1. À compter du 1 ^{er} avril 1995, le traitement comptable des coûts associés aux régimes d'avantages sociaux des employés ainsi qu'aux primes d'assurance du CT sera modifié. La nouvelle procédure comprendra le recouvrement direct des coûts à même le Compte du RPC. En vertu de la procédure actuelle, les frais sont imputés à DRHC et facturés par la suite au Compte du RPC, sous forme de coûts administratifs.			
Crédits - Libellé et sommes demandées			
Cédit (en dollars)		Budget principal 1995-1996	Budget principal 1993-1994
Programme de sécurité du revenu			
25	Sécurité du revenu - Dépenses du Programme et autorisation d'effectuer des dépenses recouvrables au titre du Compte du Régime de pensions du Canada	110 710 000	

Autorisations de dépenser

A.	Autorisations pour 1995-1996	4-4
B.	Emploi des autorisations en 1993-1994	4-5

Section I

Aperçu du Programme

A.	Points saillants des Plans et réalisations récentes	4-7
B.	Sommaires financiers	4-9
C.	Données de base	

D.	Données sur le rendement et justification des ressources	4-20
	1. Introduction	4-12
	2. Mandat	4-13
	3. Objectif	4-13
	4. Organisation du Programme en vue de son exécution	4-13
	5. Facteurs externes qui influent sur le Programme et mesures prévues	4-15
	6. Initiatives	4-16

Section II

Renseignements supplémentaires

A.	Aperçu des ressources du Programme	4-26
	1. Besoins financiers par article	4-27
	2. Besoins en personnel	4-28
	3. Grand projet de l'État	4-30
	4. Paiements de transfert	4-31
	5. Coût net du Programme	4-31
B.	Modification de la structure du Programme et des activités	4-31
	Régime de pensions du Canada	4-33

	Index par sujet	4-45
--	-----------------	------

**Programme de sécurité du revenu
1995-1996
Plan de dépenses**

Index par sujet : Programme du travail

A, B, C

Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), 3-6, 7, 8, 11, 16, 39, 40, 43, 44
Arbitrage, 3-17, 20, 22, 23, 35
Agents des affaires du travail (AAT), 3-15, 28, 30, 34, 35, 38
Arrêts de travail, 3-18, 21 à 24
Bureau de renseignements sur le travail (BRT), 3-16, 17, 18, 24

Code canadien du travail (voir aussi partie I, partie II, partie III), 3-6, 7, 10 à 12, 16, 17, 20, 22, 23, 26 à 35, 38
Compétence fédérale, 3-10, 17, 20, 21, 22, 33
Congédiement injuste, 3-18, 22, 23, 32, 35

D, E, F, I

Différends (règlements des), 3-17, 22, 24

Équipe d'innovation au travail (EIT), 3-8, 9, 18, 24
Équité en matière d'emploi, 3-6, 7, 27, 28, 35, 36

Femmes au travail, 3-12, 39, 40, 44, 45, 52

Indemnisation (des accidentés), 3-9, 11, 12, 46 à 49, 52, 53

M, N, O, P, U

Médiation préventive, 3-6, 7, 16, 17, 19, 20, 22, 24

Négociation collective, 3-15, 17, 18, 20, 25

Normes de travail et équité salariale, 3-6, 7, 10, 16, 27, 31 à 35, 38, 52
Organisation internationale du Travail (OIT), 3-11, 12, 42, 43

P, R, S

Programme de formation syndicale (PFS), 3-9, 16, 18, 52
Programme de partenariat syndical-patronal (PPSP), 3-9, 16, 18, 24, 52
Protection contre les incendies, 3-6, 11, 12, 27, 28, 36, 37, 38, 52

Relations industrielles, 3-6, 10, 17, 18, 23, 24

Sécurité et santé au travail, 3-6, 10, 11, 12, 15, 16, 18, 27, 29 à 31, 38, 43, 52

Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMCI), 3-14, 16, 20, 21

Système d'information sur les matières dangereuses, utilisées au travail (SIMDUT), 3-12, 27, 30

Tableau 37 : Cadre du plan opérationnel et Budget des dépenses principal -
Tableau de concordance, 1993-1994 (réel)

(en milliers de dollars)		ETP		\$	
		Ancienne structure	Nouvelle structure	Ancienne structure	Nouvelle structure
Activité « Relations industrielles et médiation et conciliation » :					
(Auparavant activité « Médiation et conciliation » :					
Services de médiation et de conciliation					
Services d'arbitrage					
Recherche, élaboration des politiques,					
gestion et administration					
Services des relations industrielles					
Bureau de renseignements sur le travail					
0	0	0	14	0	7 638
0	0	0	45	0	3 221
Activité « Opérations du travail » :					
Sécurité et santé au travail					
Normes de travail et équité salariale					
Relations d'emploi					
Équité en matière d'emploi					
Service de protection contre les incendies					
Gestion et soutien des programmes					
175	175	175	1128	1128	1128
127	127	127	7022	7022	0
16	0	0	990	0	0
0	0	0	4060	0	0
61	61	61	4328	4328	9352
89	105	89	8362	8362	31830
468	519	468	35890	35890	0
Activité « Gestion, politique, analyse et liaison » :					
(Auparavant activité « Initiatives, renseignements et partenariats en matière de travail »)					
Analyse des politiques et liaison					
Gestion du Programme, administration,					
politique et soutien					
Bureau de la main-d'œuvre féminine					
Relations extérieures					
Bureau de renseignements sur le travail					
Consultation et services à la clientèle					
25	21	25	1699	1699	1098
10	10	10	963	963	0
13	0	13	1007	0	0
45	0	45	3221	0	0
14	0	14	8053	0	0
107	54	107	3958	14943	0
29	0	29	433	55433	0
0	0	0	49338	0	0
2	0	2	5303	0	0
31	0	31	110074	0	0
Activité « Indemnisation fédérale des accidentés » :					
Indemnisation des agents de l'État					
Indemnisation des marins marchands					
Gestion et administration					
0	0	0	101434	101434	8
44	44	44	2079	2079	8
0	0	0	53925	53925	103521
44	44	44	49596	49596	49596
704	730	704	211176	105036	211176
Total général					

**Tableau 36 : Cadre du plan opérationnel et Budget des dépenses principal -
Tableau de concordance, 1993-1994**

		ETP		\$	
		Ancienne structure	Nouvelle structure	Ancienne structure	Nouvelle structure
Activité « Relations industrielles et médiation et conciliation » :					
(Auparavant activité « Médiation et conciliation »)					
Services de médiation et de conciliation	37	37	7	2 646	938
Services d'arbitrage	7	7			
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	18	18		1 081	
Services des relations industrielles	0	14		0	
Bureau de renseignements sur le travail	0	50		0	3 179
Activité « Opérations du travail » :					
Sécurité et santé au travail	171	171		11 134	11 134
Normes de travail et équité salariale	125	125		7 412	7 412
Relations d'emploi	16	0		990	0
Équité en matière d'emploi	0	51		0	4 060
Services de protection contre les incendies	71	71		4 404	4 404
Gestion et soutien des programmes	118	134		8 809	9 799
Activité « Gestion, politique, analyse et liaison » :					
(Auparavant activité « Initiatives, renseignements et partenariats en matière de travail »)					
Analyse des politiques et liaison	0	24		0	1 931
Gestion du Programme, administration, politique et soutien	20	17		1 448	1 026
Bureau de la main-d'œuvre féminine	13	13		1 098	1 098
Relations extérieures	15	0		1 180	0
Bureau de renseignements sur le travail	50	0		3 179	0
Consultation et services à la clientèle	14	0		8 470	0
Activité « Adaptation des travailleurs âgés » :					
Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés	29	0		50 157	0
Prescriptions d'adaptation pour les travailleurs	0	0		45 700	0
Programme de revenu supplémentaire pour les travailleurs âgés	2	0		10 938	0
Activité « Indemnisation fédérale des accidentés » :					
Indemnisation des agents de l'État	0	0		113 400	113 400
Indemnisation des marins marchands	0	0		10	10
Gestion et administration	33	33		1 413	1 413
Moins recettes à valoir sur le crédit	33	33		114 823	43 400
Total général					
	739	765		231 007	128 161

Tableau 35 : Cadre du plan opérationnel et Budget des dépenses principal - Tableau de concordance, 1994-1995

(en milliers de dollars)		ETP		\$					
Ancienne structure		Nouvelle structure		Ancienne structure					
Nouvelle structure		Nouvelle structure		Nouvelle structure					
Activité « Relations industrielles et médiation et conciliation » :									
(Appuyant activité « Médiation et conciliation »)									
Services de médiation et de conciliation									
Services d'arbitrage									
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration									
Services des relations industrielles									
Bureau de renseignements sur le travail									
63	131	63	131	5	180				
38	38	38	38	2 810	2 810				
7	7	7	7	1 170	1 170				
18	18	18	18	1 200	1 200				
0	18	0	18	0	8 701				
0	50	0	50	0	2 941				
Activité « Opérations du travail » :									
Sécurité et santé au travail									
Normes de travail et équité salariale									
Relations d'emploi									
Équité en matière d'emploi									
Service de protection contre les incendies									
Gestion et soutien des programmes									
492	543	492	543	31	452				
111	120	111	120	7	527				
68	68	68	68	3	946				
0	51	0	51	0	4 060				
9	0	9	0	0	0				
132	132	132	132	7	675				
172	172	172	172	11	551				
Activité « Gestion, politique, analyse et liaison » :									
(Appuyant activité « Initiatives, renseignements et partenariats en matière de travail »)									
Analyse des politiques et liaison									
Gestion du Programme, administration, politique et soutien									
Bureau de la main-d'œuvre féminine									
Relations extérieures									
Bureau de renseignements sur le travail									
Consultation et services à la clientèle									
119	57	119	57	16	426				
27	0	27	0	49	730				
0	0	0	0	38	000				
1	0	1	0	4	726				
28	0	28	0	92	456				
Activité « Adaptation des travailleurs âgés » :									
Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés									
Prestations d'adaptation pour les travailleurs âgés									
Programme de revenu supplémentaire pour les travailleurs âgés									
Activité « Indemnisation fédérale des accidentés » :									
Indemnisation des agents de l'État									
Indemnisation des marins marchands									
Gestion et administration									
Moins recettes à valoir sur le crédit									
739	37	739	37	63	140				
0	0	0	0	53	590				
37	37	37	37	116	730				
0	0	0	0	1	780				
0	0	0	0	10	10				
0	0	0	0	114	940				
37	37	37	37	1	780				
0	0	0	0	53	590				
768	37	768	37	63	140				
208	654	208	654	120	147				
Total général									

5. Recettes

Tableau 33 : Recettes créditées au Trésor

(en milliers de dollars)		Budget des dépenses	Prévu	Réel
		1995-1996	1994-1995	1993-1994
Remboursement des dépenses	-	-	-	164
des années précédentes	-	-	-	185
Services et frais de service	-	-	-	176
Autres recettes	-	-	-	1 525

Tableau 34 : Sommes recouvrées auprès des organismes de la Couronne (clients principaux)

(en milliers de dollars)		1993-1994	1992-1993	1991-1992	1990-1991
Client					
Société de développement du Cap-Breton	16 203	20 025	19 166	26 312	11 294
Société canadienne des postes	23 705	24 865	12 704	358	1 016
Société Radio-Canada	731	709	495	1 856	830
Société canadienne des ports	1 026	1 655	732	980	800
Energie atomique du Canada	1 537	0	458	1 935	45 023
Administration de la Voie maritime	671	596	515	2 628	47 392
du Saint-Laurent	891	733	2 655	35 894	53 197
Commission de la Capitale nationale	2 628	2 655	1 466	38 279	53 925
Autres clients*	47 392	51 238	35 894	46 969	53 925
Total partiel					
Sommes recouvrées auprès de tiers responsables	6 432	1 894	2 340	1 876	101
Autres recouvrements	101	65	45	70	53 925
Total des sommes recouvrées	53 925	53 197	38 279	46 969	53 925

* Comprend la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, la Société canadienne d'hypothèques et de logement, l'Office de commercialisation du poisson d'eau douce et la Monnaie royale canadienne.

4. Coût net du Programme

Tableau 32 : Coût estimatif net du Programme pour 1995-1996

(en milliers de dollars)		Budget des dépenses	Budget des dépenses
		1995-1996	1994-1995
Dépenses de fonctionnement		149 749	165 979
Paiements de transfert		7 439	7 758
		157 188	173 737
Moins : Sommes à recouvrer auprès des organismes de la Couronne pour le paiement des indemnités aux accidentés du travail*		53 500	53 590
Dépenses nettes : Budget des dépenses principal		103 688	120 147
Services reçus sans frais			
Travaux publics et Services gouvernementaux		5 604	4 743
- Locaux			
- Autres services		89	98
Secrétariat du Conseil du Trésor			
- Contribution de l'employeur aux avantages sociaux des employés pour primes			
d'assurance et autres frais		2 001	1 676
Programme du travail			
- Indemnisation des travailleurs accidentés		56	66
Justice Canada			
- Services juridiques		162	388
Coût estimatif net du Programme		111 600	127 118

* Les indemnités versées aux employés blessés des organismes de la Couronne et les frais administratifs connexes sont remboursés par les organismes et versés au crédit. Les indemnités versées aux employés des ministères fédéraux blessés en cours d'emploi ne sont pas recouvrées. Une indication des sommes relatives reçues des organismes de la Couronne est fournie au Tableau 34.

3. Paiements de transfert

Les subventions et les contributions représentent 7 % du Budget des dépenses principal du Programme pour 1995-1996. Le Tableau 31 constitue un sommaire de toutes les dépenses au chapitre des subventions et contributions, y compris les subventions législatives.

Tableau 31 : Détail des subventions et contributions

(dollars)			
Subventions			
Opérations du travail			
Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du	16 000	18 000	16 000
programme de sécurité et de santé au travail			
Appui aux organismes responsables de l'élaboration	13 000	13 000	7 289
des normes			
Prévention des incendies du Canada	8 000	9 000	9 000
Appui aux organismes de sécurité en matière	20 000	23 000	23 000
d'incendie			
Gestion, politique, analyse et liaison			
Subventions à la mémoire de Marion V. Royce afin	21 000	23 000	23 000
d'appuyer financièrement les projets spéciaux			
destinés principalement aux femmes au travail			
Indemnisation fédérale des accidentés			
(L) Indemnisation des marins marchands - Indemnités	10 000	10 000	7 560
supplémentaires versées à certaines veuves de			
marins marchands (L.R., 1985, c. M-6)			
Contributions			
Relations industrielles et médiation et conciliation	4 364 000	4 802 000	5 294 264
*Programme d'aide financière à la formation syndicale	1 173 000	2 393 000	1 354 099
*Programme de partenariat syndical-patronal			
Gestion, politique, analyse et liaison	64 000	67 000	107 000
Fonds pour la promotion de l'égalité en			
milieu de travail			
Commission de coopération dans le domaine du	1 750 000	600 000	0
travail			
Total	7 439 000	7 958 000	6 841 212

* À la suite de l'Examen du Programme du travail, on a entrepris un examen de ces programmes, dont le budget pourrait être encore modifié en 1995-1996.

2. Besoins en personnel

Tableau 30 : Détail des besoins en personnel

Provision pour le traitement annuel moyen 1995-1996	Echelle des traitements actuelle	ETP Réel 1993-1994	ETP Prévu 1994-1995	Budget des dépenses 1995-1996	Gestion ¹
85 766	63 300-128 900	29	28	25	Scientifique et professionnelle
63 302	20 600-87 241	26	31	29	Economique, sociologie et statistique
59 505	29 722-80 521	42	46	43	Génie
					Administration et service extérieur
43 799	17 994-75 002	54	61	58	Services administratifs
49 793	17 994-75 002	305	351	337	Administration du programme Gestion des systèmes
45 991	24 060-78 759	8	9	9	informatiques
46 460	17 635-72 700	2	2	2	Organisation et méthodes
27 663	16 999-41 724	146	133	137	Soutien administratif Commis aux écritures et aux règlements
29 222	16 847-41 991	55	53	54	Secrétariat, sténographie et dactylographie
40 644	16 608-75 927	29	30	32	Techmique Soutien des sciences sociales
42 979	18 457-66 859	22	22	18	Soutien technologique et scientifique
42 431	16 781-74 268	12	2	3	Autres
					730

* L'expression « équivalents temps plein » désigne la mesure de l'utilisation des ressources humaines fondée sur les niveaux moyens d'emploi.

Nota : La colonne intitulée « Echelle des traitements actuelle » indique les échelles de traitement par groupe professionnel, en vigueur au 1^{er} octobre 1994. La colonne intitulée « Provision pour le traitement annuel moyen » indique les coûts salariaux de base estimatifs y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite. Il se peut que les comparaisons d'une année à l'autre soient modifiées par les changements qui surviennent au chapitre de la répartition des éléments qui sous-tendent les calculs.

1. Cette catégorie inclut tous les postes des niveaux EX-1 à EX-5 inclusivement.

Section III

Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

I. Besoins financiers par article

Tableau 29 : Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)			
Budget des dépenses	Prévu	Réel	
1995-1996	1994-1995	1993-1994	
Personnel			
35 099	36 195	35 507	Traitement, salaires et autres frais de personnel
86 400	84 500	82 054	Indemnités versées à des employés de l'État et à des marins marchands
4 564	4 705	4 704	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés
126 063	125 400	122 265	
Biens et services			
3 332	3 673		Transports et communications
927	771		Information
			Administration provinciale des lois sur l'indemnisation des agents de l'État
13 650	14 500		et des marins marchands
3 223			Autres services professionnels et spéciaux
250			Location
210			Achat de services de réparation et d'entretien
815	870		Services publics, fournitures et approvisionnement
9	9		Autres subventions et paiements
			Montants à recouvrer des organismes de la Couronne pour le paiement des indemnités aux accidenté(e)s du travail - Réclamations impliquant des tiers
1 000	1 000		
23 416	25 286	28 471	Dépenses en capital secondaires
149 749	151 012	152 120	Total des dépenses de fonctionnement
7 439	7 958	6 841	Paiements de transfert
157 188	158 970	158 961	Total des dépenses de fonctionnement
53 500	53 590	53 925	Moins recettes à valoir sur le crédit
103 688	105 380	105 036	Dépenses totales nettes

Indemnisation des marins marchands : En 1993-1994, la CIMM a versé des indemnités pour les jours perdus s'élevant à 72 093 \$ et a récupéré 10 149 \$ en frais d'administration. Aux termes de la Loi, les employeurs des marins marchands doivent payer ces coûts.

Gestion et administration : Au total, 39 543 transactions ont été effectuées en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'Etat, au cours de l'année civile 1993, soit une baisse de près de 7 % par rapport à 1992.

Tableau 28 : Nombre de transactions effectuées en application de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'Etat et traitées par les commissions provinciales des accidents du travail, 1990 à 1993

	1993	1992	1991	1990
Nouvelles transactions	21 346	22 814	23 865	23 961
Transactions en cours	21 080	21 946	17 805	19 584
Total des transactions	42 426	44 760	41 670	43 545

En 1993-1994, 13 nouvelles demandes ont été reçues en vertu de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands, et neuf ont été réglées. À la fin de l'année, 29 demandes étaient encore actives.

Des modifications au Règlement seront présentées en 1994-1995, en vue de majorer le niveau des prestations versées en application de la Loi.

Le Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail a reçu 51 nouvelles demandes d'indemnisation, présentées par des détenus des pénitenciers fédéraux, en vertu des dispositions de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition. Vingt-cinq dossiers ont été fermés et 119 autres étaient encore actifs à la fin de l'année. En 1993-1994, le SFIAT a récupéré, auprès du Solliciteur général du Canada, un montant total de 100 626 \$ pour les indemnités versées aux détenus des pénitenciers fédéraux.

À la fin de 1993-1994, 11 demandes présentées en vertu du Régime de prestations de revenu versées aux survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions étaient encore actives. Au cours de l'exercice, des paiements s'établissant, au total, à 195 486 \$ ont été faits, au nom du Conseil du Trésor, aux survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions. Le SFIAT a par la suite recouvré ce montant auprès du Conseil du Trésor.

Données sur le rendement et justification des ressources

Indemnisation des agents de l'État : Environ 340 000 employés des ministères fédéraux et des sociétés d'État sont admissibles aux indemnités prévues par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Les commissions provinciales des accidents du travail et autres commissions qui assurent les services en vertu des accords administratifs conclus avec le Service fédéral d'indemnisation des accidentés prennent les décisions concernant les demandes d'indemnités. Les accords font actuellement l'objet de négociations avec neuf des dix provinces qui offrent ce service.

Les demandes des employés engagés sur place, à l'étranger, sont traitées par le Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail (SFIA/T), à l'administration centrale, et les prestations sont calculées en fonction des modalités en vigueur en Ontario. On a reçu 29 nouvelles demandes en 1993-1994; 26 étaient encore actives à la fin de mars 1994.

Le Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail obtient des organismes du gouvernement fédéral le remboursement des indemnités et des frais d'administration, en vertu de la Loi. Il récupère ainsi environ 50 % du montant total des coûts; les frais engagés au nom des ministères fédéraux sont payés à même le Trésor. En 1993-1994, les dommages-intérêts perçus auprès de tiers pour le compte des employés fédéraux, en vertu des dispositions relatives à la subrogation, se sont établis, au total, à 6,4 millions de dollars. Cette somme a été répartie comme il suit : 214 452 \$ pour les services juridiques, médicaux et autres services professionnels; 411 459 \$ pour les employeurs; 5 096 347 \$ pour les demandeurs; et le reste, soit 710 244 \$, a été versé au Trésor.

Tableau 27 : Comparaison des coûts de l'indemnisation fédérale des accidentés sur une période de cinq ans

		(en milliers de dollars)				
		1993-1994				
		1992-1993	1991-1992	1990-1991	1989-1990	
Indemnisation des agents de l'État	Indemnités versées	81 642	82 086	85 056	72 914	62 382
	Frais d'administration des CAT	14 069	16 737	14 676	12 953	12 111
	Sommes recouvrées auprès de tiers	5 723	1 240	1 924	1 619	982
Indemnisation des marins marchands		8	8	8	8	8
Gestion et administration		2 079	1 939	1 935	1 816	1 746
		103 521	102 010	103 599	89 310	77 229
Moins recettes		53 925	53 197	38 279	46 969	36 994
Non-budgétaire - avances		-	-	-	400	-
		49 596	48 813	65 320	42 341	40 235
Equivalents temps plein		44	44	43	41	40

L'activité «Indemnisation fédérale des accidents» compte pour environ 47 % du total net des dépenses du Programme du travail en 1995-1996 et 5 % de la totalité des ETP. Les indemnités accordées en vertu de la Loi représentent 96 % des dépenses de 1995-1996.

Tableau 25 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)			
Budget des dépenses	1995-1996	Prévu	Réel
	1994-1995	1993-1994	
Indemnisation des agents de l'Etat	101 050	100 000	101 434
Indemnisation des marins marchands	10	10	8
Gestion et administration	1 777	1 779	2 079
Moins recettes	53 500	53 590	53 925
Dépenses nettes de l'activité	49 337	48 199	49 596
Ressources humaines (ETP)	37	37	44

Tableau 26 : Résultats financiers en 1993-1994

(en milliers de dollars)		
1993-1994		
	Budget principal	Différence
Indemnisation des agents de l'Etat	101 434	113 400
Indemnisation des marins marchands	8	10
Gestion et administration	2 079	1 413
Moins : recettes à valoir sur le crédit*	103 521	114 823
		(11 302)
		666
		(2)
		(11 966)
		10 525
Dépenses nettes de l'activité	49 596	71 423
		(21 827)
Ressources humaines (ETP)	44	33
		11

* Il s'agit des sommes recouvrables auprès des sociétés d'Etat et qui sont utilisées pour couvrir les indemnités versées et les frais d'administration afférents (voir le Tableau 34, à la page 3-54).

D. Indemnisation fédérale des accidentés

Objetif

Verser les indemnités prévues par la loi aux employés fédéraux et aux marins marchands victimes d'un accident au travail, et régler les demandes d'indemnité formulées par les détenus des pénitenciers fédéraux et par les survivants des employés fédéraux tués dans l'exercice de leurs fonctions.

Description

Dans le cadre de l'activité «Indemnisation fédérale des accidentés», des indemnités sont versées aux employés fédéraux ou aux personnes à leur charge pour les accidents subis en cours d'emploi, et des paiements sont effectués aux commissions provinciales des accidents du travail en remboursement des frais inhérents au traitement des demandes d'indemnité présentées par les employés fédéraux aux termes de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE); le personnel chargé de l'activité s'occupe du versement d'indemnités supplémentaires à certaines veuves de marins marchands, de l'arbitrage des demandes d'indemnité présentées par les détenus victimes d'accidents dans les pénitenciers fédéraux et, enfin, de l'administration du Régime de prestations du revenu versées aux survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions.

Cette activité se divise en trois sous-activités : «Indemnisation des agents de l'État», «Indemnisation des marins marchands» et «Gestion et administration».

Indemnisation des agents de l'État : Cette sous-activité comprend le paiement des indemnités et des frais d'administration aux termes de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE). **Indemnisation des marins marchands** : Dans le cadre de cette sous-activité, des prestations supplémentaires sont versées chaque mois, en application de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands*, aux veuves des marins tués dans un accident du travail avant le 1^{er} mai 1965. **Gestion et administration** : Cette sous-activité englobe les ressources des régions consacrées à l'amélioration et à l'administration de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, et les ressources de l'administration centrale nécessaires au développement et à l'administration de la LIAE, ainsi que de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands* et des dispositions du règlement pris en application de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* (détenus des pénitenciers fédéraux), pour le compte du Solliciteur général du Canada, et enfin à l'administration du Régime de prestations de revenu versées aux survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions, pour le compte du Secrétaire du Conseil du Trésor.

mais aussi d'en profiter. Les efforts déployés par le Bureau en faveur des travailleuses s'inscrivent dans les initiatives générales qui seront discutées à la quatrième conférence mondiale sur les femmes, à Beijing, en 1995.

En 1994-1995, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a effectué des analyses stratégiques portant sur des questions clés qui touchent les femmes et concernent les activités du Ministère, par exemple la Réforme de la sécurité sociale, le Sommet mondial pour le développement social, l'incidence de la restructuring économique, le vieillissement de la population et la sécurité du revenu, la violence à la maison et au travail, les rapports entre les facultés de reproduction des femmes et le lieu de travail, et, enfin, l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales. Le Bureau a donc fourni des documents d'information, trouvé des recherches pertinentes et procédé à des consultations, afin de fournir une analyse des rôles masculins et féminins aux responsables des politiques et des programmes pertinents.

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine a aussi produit des publications, telles que *La main-d'œuvre féminine et le Code canadien du travail*, qui expose les aspects du Code importants pour les femmes. De plus, en collaboration avec Statistique Canada, le Bureau a produit le numéro du 40^e anniversaire de la publication *Les femmes dans la population active*, recueil de données sur la participation des femmes aux emplois rémunérés. Plus tard au cours de l'année financière, le Bureau publiera un recueil d'initiatives créatives élaborées par les entreprises et les syndicats, qui visent à répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales.

En 1993-1994, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a collaboré avec le Centre canadien du marché du travail et de la productivité pour produire un rapport, intitulé *Les femmes et la restructuring économique*, dans lequel on se demandait comment les femmes pourraient tirer profit de cette restructuring ou y contribuer. Par ailleurs, un atelier de consultation, auquel participaient des représentants des syndicats et des employeurs, a permis d'examiner les questions de l'entrée et du maintien des femmes dans des métiers ou des emplois dans les secteurs de la technologie et du génie. Enfin, le Bureau et Statistique Canada ont parrainé conjointement le *Symposium sur les conditions de travail et la famille*.

Le Bureau a aussi publié le document *Comprendre l'élimination du harcèlement sexuel en milieu de travail*; il s'agit d'une série d'exposés visant à prouver la volonté des dirigeants des entreprises, des syndicats, ainsi que des experts dans le domaine, de régler cette question. Le Bureau a également produit une fiche de renseignements, intitulée *Les congés et prestations liés aux responsabilités familiales*, qui décrit les dispositions régissant cette question au Canada.

utiliser l'équipement en question. Un certain nombre de séances d'information ont eu lieu, à l'intention des fonctionnaires des trois gouvernements, afin de les aider à mieux comprendre leurs lois et leurs pratiques respectives dans le domaine du travail. Des initiatives du même genre seront exécutées en 1995-1996.

En 1995-1996, le BAN s'efforcera surtout de promouvoir les intérêts canadiens dans le cadre de l'ANACT, et ses efforts porteront principalement sur les premières réunions ministérielles, la mise en oeuvre du Programme de travail coopératif de 1995, y compris la coordination des visites de délégations étrangères au Canada, l'établissement du Secrétariat de Dallas et la promotion de la participation des provinces à l'ANACT, conformément à l'Accord intergouvernemental. De plus, le BAN répondra aux demandes de renseignements et aux préoccupations du public concernant l'application des lois du travail, il suivra l'évolution des questions du travail qui ont trait à la politique et aux accords commerciaux, y compris l'accès à l'ALENA.

Gestion du Programme, administration, politique et soutien : Le bureau du sous-ministre adjoint et celui du Secrétaire du Programme du travail s'occupent principalement de la gestion et de l'administration globales du Programme, et plus particulièrement de la coordination des politiques et des procédures connexes du Ministère et du Programme.

Pendant la période de restrictions, l'objectif de la gestion générale a été de permettre au personnel du Programme de s'acquitter de façon plus efficace et efficiente des responsabilités courantes.

Bureau de la main-d'œuvre féminine : Les initiatives du Bureau de la main-d'œuvre féminine se fondent sur le principe voulant que les changements apportés dans le milieu de travail et qui augmentent les chances de demeurer sur le marché du travail, leur permettent de contribuer davantage à la croissance et à la prospérité économiques. Les efforts déployés dans l'intérêt des travailleuses profitent en fin de compte aux entreprises, aux syndicats et à l'économie en général. Le Bureau effectue des analyses stratégiques sur les grandes questions, qui touchent les femmes, dans le domaine du développement des ressources humaines, prépare des documents d'information sur de grandes questions d'intérêt public et participe aux comités interministériels et intr ministériels afin de veiller à ce que les préoccupations des femmes membres de la population active soient prises en compte dans le processus décisionnel du gouvernement fédéral. Parmi les activités d'information du Bureau, mentionnons les suivantes : donner suite à des demandes de publications et de vidéos, organiser des rencontres en vue de faire connaître les problèmes auxquels font face les femmes qui travaillent, et prendre part à ce genre de rencontres. Le Bureau gère le Programme de subventions à la mémoire de Marion V. Royce (doté d'un budget annuel de 23 000 \$) et le Fonds pour la promotion de l'égalité en milieu de travail (d'une valeur de 67 000 \$) qui viennent appuyer des initiatives prises par des partenaires dans le monde du travail en vue de favoriser l'égalité des femmes au sein de la population active.

En 1995-1996, les activités prioritaires seront celles qui favoriseront la participation pleine et équitable des femmes dans le développement des ressources humaines, et qui consisteront à élaborer des stratégies qui permettront aux femmes de contribuer à la restructuration économique,

l'OIT. En outre, le Bureau continuera à mettre au point des démarches communes qui permettront de régler des questions intéressant les membres de l'OIT, par exemple l'examen en profondeur des programmes sectoriels, la rationalisation du système d'établissement des normes et les rapports entre les normes de travail et le commerce international.

Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) : Le personnel du Programme du travail a joué un rôle de premier plan dans les négociations trilatérales qui ont mené à l'établissement de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT), lequel est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1994. Le Bureau administratif national (BAN) de l'ANACT, qui a été mis sur pied dans le cadre du Programme du travail en janvier 1994, s'occupe de la mise en oeuvre de l'Accord au Canada.

Les ministres responsables du Travail au Canada, aux États-Unis et au Mexique se sont réunis pour la première fois en mars 1994 et, à cette occasion, ont approuvé le Programme de travail coopératif trilatéral et tripartite pour 1994. Les représentants des trois pays signataires de l'ALÉNA établissent ce programme chaque année. En 1994, dans le cadre de ce programme, une série d'initiatives ont été exécutées avec succès par les entreprises, les syndicats et les gouvernements du Canada et des provinces, dans les domaines de la sécurité et santé au travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la productivité et de la qualité et, enfin, du droit du travail/droits des travailleurs. Ces initiatives développent des activités déjà prévues dans le Protocole d'entente entre le Canada et le Mexique sur des projets de coopération dans le domaine du travail, d'une durée de trois ans, qui a été signé en mai 1992.

Le Bureau administratif national a joué un rôle de premier plan dans la mise au point et l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, reconnaît les responsabilités et les rôles respectifs du gouvernement fédéral, des provinces et des territoires dans le domaine du travail, et confirme l'importance d'une coopération continue entre ces trois paliers de gouvernement. Les provinces et les territoires signataires créeront un comité gouvernemental, en collaboration avec le gouvernement fédéral, dans le but de déterminer quelle sera la participation canadienne à l'ANACT. Le BAN fera office de secrétariat pour le comité, et sera le point de contact pour les États-Unis, le Mexique et le Secrétariat tripartite.

C'est le BAN qui a représenté le Ministère lors des négociations et des rencontres trilatérales ayant pour but d'établir le Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail et de fixer les modalités de financement de celui-ci. Le Secrétariat sera installé à Dallas, aux États-Unis.

Parmi les principaux projets de coopération de 1994, mentionnons trois grandes conférences auxquelles ont participé des représentants des entreprises, des syndicats et des gouvernements. Ces conférences ont porté sur la sécurité et la santé au travail dans les industries à haut risque (l'électronique à Albuquerque, en juin, la construction à Mexico, en septembre, et, enfin, l'industrie pétrochimique à Edmonton, en novembre). Il y a eu aussi une importante conférence trilatérale et tripartite sur la coopération patronale-syndicale à Washington, D.C., en septembre. En outre, le Canada a transféré à Mexico du matériel excédentaire, c'est-à-dire des appareils de prélèvement d'air; des spécialistes canadiens ont appris aux Mexicains comment

En outre, le Bureau des affaires internationales préside le comité du Conseil d'administration de l'OIT chargé des questions juridiques et des normes du travail. Il a aussi poursuivi ses efforts, par l'entremise du groupe des Pays à économie de marché industriel présidé par le Canada, en vue d'apporter d'autres modifications aux programmes et aux activités de

Au printemps de 1995, le Bureau des affaires internationales déterminera les positions du gouvernement canadien concernant le projet de normes internationales sur le travail à domicile, la santé et la sécurité dans les mines et la prorogation d'une convention sur la vérification des conditions de travail dans le secteur des services non commerciaux. Ces questions figureront à l'ordre du jour de la session de juin 1995 de la Conférence internationale du Travail.

Le Bureau poursuit ses consultations sur la Convention 155 de l'OIT (La sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail) et sur la Convention 160 (Statistiques du travail) en vue de leur ratification par le Canada, en 1994.

En 1994, le Bureau des affaires internationales a élaboré les positions du gouvernement canadien et a dirigé les délégations tripartites du Canada à la conférence annuelle de l'OIT. En outre, il s'est occupé de la participation canadienne à des réunions internationales sur les salariés et les travailleurs des professions libérales, la durée du travail ainsi que les changements structurels dans le secteur bancaire.

Bureau des affaires internationales : Le Bureau des affaires internationales est chargé de promouvoir les intérêts du Canada en gérant la participation de celui-ci à l'Organisation internationale du Travail (OIT), seul organisme tripartite des Nations Unies, auprès des représentants des gouvernements, des entreprises et des syndicats. De plus, il établit la position du Canada sur diverses questions examinées par l'OIT en tenant des consultations suivies et permanentes auprès des provinces et des territoires, des organisations patronales et syndicales canadiennes et d'autres États membres de l'OIT. En tant que membre du Conseil d'administration de cette organisation, le Canada examine, en collaboration avec d'autres membres, diverses façons de simplifier les procédures, de réduire les coûts de l'Organisation et des États membres et de faire correspondre les activités de l'OIT aux besoins de ses membres.

La Direction poursuit avec succès son programme de recouvrement des coûts, c'est-à-dire qu'elle continue à produire et à commercialiser trois publications populaires, à savoir *La législation en matière de relations industrielles au Canada* (bisannuelle), *La législation en matière de normes d'emploi au Canada* (bisannuelle) et *La législation du travail : nouveautés* (six numéros par année). Ces trois publications ont généré des recettes d'environ 73 500 \$ en 1993-1994, et l'édition 1995-1996 des deux premières publications a été diffusée au début de l'année. Ces publications ont été bien accueillies par les personnes qui s'intéressent aux lois du travail (p. ex., les employeurs, les syndicats, les gouvernements, les universités ainsi que les bureaux d'avocats et d'experts-consultants). De plus, la Direction traite chaque année environ 750 demandes de renseignements portant sur la législation du travail. Ces demandes proviennent d'employés de Développement des ressources humaines Canada, d'autres ministères fédéraux, des ministères provinciaux et territoriaux du Travail, ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Tableau 24 : Résultats financiers en 1993-1994¹

(en milliers de dollars)			
1993-1994			
	Budget principal	Réel	Différence
Analyse des politiques et liaison	1 931	1 897	(34)
Gestion du Programme, administration, politique et soutien	1 026	1 098	72
Bureau de la main-d'œuvre féminine	1 098	963	(135)
Dépenses nettes de l'activité	4 055	3 958	(97)
Ressources humaines (ETP)	54	54	0

1. Les chiffres ont été indiqués à nouveau afin de refléter la nouvelle structure du Programme du travail. Pour plus de renseignements, voir le Tableau 36 à la Section III.

Données sur le rendement et justification des ressources

Analyse des politiques et liaison : La Direction de l'analyse des politiques et de la liaison s'occupe de la planification stratégique et de l'analyse des politiques, et élabore le cadre d'action qui permettra aux responsables du Programme de favoriser l'établissement de relations productives entre les syndicats, les entreprises et les diverses administrations au Canada. Le personnel de la Direction effectue des recherches sur d'importantes questions économiques et sociales qui intéressent les syndicats, analyse des questions clés dans le domaine du travail et prépare, au besoin, des documents d'information sur diverses questions d'intérêt public. En outre, il fournit au Ministre, en prévision des réunions des comités du Cabinet ou autres, et aux cadres supérieurs du Ministère des documents d'information sur des questions liées au travail. De plus, les fonctionnaires de la Direction représentent le Programme du travail aux comités ministériels et interministériels, afin de veiller à ce que les préoccupations des groupes de travailleurs et d'employeurs soient prises en compte dans le processus décisionnel du gouvernement fédéral.

La Direction de l'analyse des politiques et de la liaison encourage la pratique d'une communication ouverte, le partage de l'information et la coopération intergouvernementale dans le domaine du travail au Canada, en établissant des rapports avec les ministères provinciaux et territoriaux du Travail. Elle assume la responsabilité première pour ce qui est de planifier et de coordonner des réunions de consultation ordinaires auxquelles participent les ministères et les sous-ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux du Travail. Il incombe en outre à la Direction de diriger une initiative ayant pour but d'harmoniser les lois et les règlements régissant la sécurité et la santé au travail, avec la collaboration des gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que des groupes d'employeurs et de travailleurs. De plus, les employés surveillent la situation pour repérer tout fait nouveau, ils analysent aussi les tendances qui se dessinent dans les lois, les règlements et les politiques du gouvernement fédéral et des provinces ou territoires.

de l'ANACT. Son personnel donne des conseils concernant la mise en oeuvre de l'Accord, et traite les mémoires présentés par le public au sujet de l'application efficace des lois du travail en Amérique du Nord. Le BAN fera office de secrétariat pour les travaux du gouvernement fédéral et des provinces en vue de l'élaboration des positions du Canada; il lui incombe également de coordonner la participation des syndicats, des entreprises et des gouvernements du Canada au Programme de travail coopératif avec les Etats-Unis et le Mexique. Le Ban collabore en outre avec le Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail.

Gestion du Programme, administration, politique et soutien : Cette sous-activité comprend le Bureau du sous-ministre adjoint, Travail, ainsi que le Secrétariat du Programme du travail. Elle assure en outre la gestion globale du Programme du travail en ce qui concerne l'orientation stratégique et la coordination des politiques liées au travail.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine : Il a pour mandat de promouvoir la participation entière et égale des femmes au marché du travail. Le Bureau effectue des recherches, des analyses et des études - et en diffuse les résultats - sur des problèmes qui ont des répercussions sur les femmes, y compris des tendances statistiques, ainsi que des innovations et des comparaisons au niveau des lois. Le Bureau consulte régulièrement les syndicats, les employeurs, les regroupements de femmes, les autres ministères fédéraux et les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que les agences et organismes internationaux, et collabore avec ceux-ci.

Sommaire des ressources

L'activité «Gestion du Programme, administration, politique et soutien» compte pour environ 6 % du total net des dépenses du Programme du travail en 1995-1996 et pour 7 % de la totalité des ETP.

Tableau 23 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)		
Budget des dépenses	Prévu	Réel
1995-1996	1994-1995	1993-1994
1 392	2 041	1 897
2 332	1 182	0
886	932	1 098
1 096	1 102	963
5 706	5 257	3 958
52	57	54

1. Les chiffres ont été indiqués à nouveau afin de refléter la nouvelle structure du Programme du travail. Pour plus de renseignements, voir les Tableaux 35 et 36 à la Section III.

Objectif

Jouer le rôle de chef de file à l'échelle nationale en ce qui concerne les questions relatives au travail; inciter les syndicats et les employeurs à établir un partenariat sur les lieux de travail; dans leur secteur d'activité et sur la scène nationale; favoriser la coopération intergouvernementale et internationale en matière de travail; permettre aux travailleuses de participer complètement et de façon équitable au marché du travail, c'est-à-dire travailler avec des partenaires clés en vue de modifier les politiques et les pratiques en vigueur sur les lieux de travail.

Description

La direction de l'activité «Gestion, politique, analyse et liaison» assume notamment les fonctions suivantes : assurer la gestion générale et donner une orientation au Programme du travail; élaborer et analyser, du point de vue du travail, des politiques concernant des questions économiques et sociales; entretenir des relations de travail efficaces avec d'autres ministères fédéraux, des organisations d'employeurs et d'employés, les provinces et les territoires ainsi qu'avec les autres parties à l'ANACT (États-Unis et Mexique) et les organismes internationaux du travail; faciliter les consultations et les initiatives connexes dans le but d'inciter les organismes syndicaux à participer à l'élaboration des politiques; donner des conseils stratégiques, effectuer des recherches et fournir des renseignements en vue de favoriser la participation pleine et entière des femmes au marché du travail.

Cette activité se divise en quatre sous-activités : Analyse des politiques et liaison, Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, Gestion du programme, administration, politique et soutien et, enfin, Bureau de la main-d'œuvre féminine.

Analyse des politiques et liaison : Cette sous-activité comprend notamment les fonctions suivantes : élaborer et analyser, en fonction du travail, des politiques touchant des questions économiques et sociales; en outre, avec la collaboration du Bureau des affaires internationales, assurer la coordination des activités ainsi que la consultation auprès des ministères provinciaux et territoriaux du Travail, et ceux d'autres pays, de même qu'avec des organismes internationaux du travail pour que le Programme joue un rôle de premier plan en ce qui concerne diverses questions liées au travail, tant au Canada que sur la scène internationale. Le personnel de la sous-activité fournit également des analyses et de l'information au personnel du Programme, à des organisations syndicales et patronales ainsi qu'aux gouvernements provinciaux et territoriaux, en ce qui a trait aux nouvelles politiques et aux nouvelles lois dans le domaine du travail au Canada et à l'étranger, afin d'aider à améliorer le climat dans le domaine du travail.

Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) : Cette sous-activité a un objectif double : premièrement, favoriser la coopération pour régler les questions de travail en Amérique du Nord; deuxièmement, favoriser l'application efficace des lois du travail au Canada, aux États-Unis et au Mexique, tout en respectant le droit de chacun de ces pays de faire ses propres lois. Le Bureau administratif national (BAN) est le point de contact aux fins

Le Programme national de formation offre encore des cours de base sur les parties II et III du *Code canadien du travail* et sur la prévention des incendies. En outre, les AAT ont reçu une formation spécialisée ainsi qu'une formation sur la planification et l'organisation en cas d'incendie. En 1994-1995, on donnera une formation sur l'évaluation des risques d'incendie. La formation obligatoire que doivent recevoir les AAT s'étale sur deux ans et comporte une formation de base dans le domaine de spécialisation de l'agent (soit Normes de travail/relations de travail ou Sécurité et santé au travail/prévention des incendies), une évaluation de la formation en cours d'emploi, une formation dans l'autre spécialité et, enfin, une deuxième session de formation en cours d'emploi et d'évaluation.

Gestion et soutien des programmes : Au cours de l'exercice 1993-1994, la direction du Programme a lancé un projet pour la mise à l'essai du matériel portatif de traitement électronique des données et de crayon optique. Le projet est maintenant terminé et, comme on a obtenu des résultats positifs, la priorité, pour les régions et l'AC, est maintenant de commencer la mise en œuvre. Il ne s'agit pas seulement de doter les agents des affaires du travail (AAT) d'unités informatiques mobiles, mais de structurer l'information et de la regrouper dans un centre afin de permettre aux AAT de travailler de façon plus efficace.

installations connexes; en outre, la norme concernant l'entrepotage général est maintenant terminée et a été envoyée au Conseil du Trésor pour promulgation. Par ailleurs, on a commencé à rédiger les normes relatives aux biens en location et aux extincteurs automatiques.

En 1993-1994, des enquêtes ont été faites et des rapports établis relativement à 79 incendies mettant en cause des biens du gouvernement. La perte la plus importante a été enregistrée à l'édifice n° 60 du Conseil national de recherches, à Ottawa, le 28 novembre 1993 : les pertes se sont élevées à 1 700 000 \$.

Dans le domaine de la prévention des incendies, des cours de formation sur la planification de la sécurité-incendie et l'évaluation des risques d'incendie ont été mis au point et donnés au personnel de district, afin de faciliter leur travail d'inspection pour la prévention des incendies. En outre, la Direction a élaboré un cours portant sur le code du bâtiment informatisé, cours qui a été donné au personnel des services techniques de sécurité-incendie.

Par ailleurs, la Direction a conclu, par écrit, des accords officiels avec plusieurs sociétés d'Etat en vue de leur offrir des services techniques de sécurité-incendie contre paiement.

Indicateurs de la charge de travail : Les indicateurs de la charge de travail de la sous-activité s'expriment en fonction des services techniques et des services réguliers de protection-incendie; ils sont recueillis depuis 1989-1990.

Tableau 22 : Charge de travail - Services de protection contre les incendies

	Prévu				
	1995-1996	1994-1995	1993-1994	1992-1993	1991-1992
Services techniques de sécurité-incendie					
Examen de plans	2 100	2 100	1 767	2 127	1 585
Inspection de chantiers	550	550	562	565	408
Vérification technique	100	100	72	110	45
Conseils aux clients	1 800	1 800	1 366	1 759	2 265
Services de protection contre les incendies					
Inspection de prévention	1 450	1 450	1 377	1 463	1 003
Visite de vérification	100	100	150	106	55
Enquête sur les incendies	25	25	16	24	27
Renseignements aux clients	150	150	243	186	94
Aide aux organismes de lutte contre les incendies	75	75	99	72	97
Examen des plans de sécurité contre les incendies	150	150	152	169	136

Services de protection contre les incendies : La Direction de la protection contre les incendies et des biens poursuit ses travaux en vue de mettre au minimum les risques d'incendie dans les propriétés du gouvernement. Le personnel met la dernière main à la norme relative aux quais et aux

La Direction des services-conseils continuera à mettre au point et à produire, à l'intention des conseillers régionaux et des employeurs, de la documentation et du matériel qui ont trait à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ou, le cas échéant, au Programme de contrats fédéraux.

Dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, cinq agents ont effectué, au total, 127 vérifications de la conformité (1^{re}, 2^e et 3^e vérifications) parmi 857 entrepreneurs fédéraux. Depuis 1991, en tout, 568 vérifications ont été effectuées avec succès. En 1993-1994, deux cas de non-conformité ont été signalés et des négociations avec les organismes en cause ont débouché sur l'établissement de plans d'équité en matière d'emploi. Les troisièmes vérifications, qui ont commencé vers la fin de l'été 1994, se poursuivront à un rythme accéléré en 1995-1996, à raison de 20 par mois environ.

En 1994, les prix d'excellence dans le domaine de l'équité en matière d'emploi sont aussi décernés aux employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. On a invité près de 500 entrepreneurs fédéraux, où le contrôle d'application avait été positif, ainsi que 346 organismes assujettis à la Loi, à soumettre leur candidature. La cérémonie de remise des prix, pour 1994, a eu lieu à Toronto, le 25 octobre, lors de la conférence annuelle du Conseil Board du Canada sur les ressources humaines et la rémunération. Trois prix « Vision » ont été décernés, les récipiendaires méritant une première place, de même que huit certificats d'excellence.

L'élargissement des activités du Programme de contrats fédéraux nécessite notamment le maintien de contacts constants avec les ministères et organismes responsables des marchés, pour vérifier l'application du Programme de contrats fédéraux, ainsi que des sanctions dans les cas de non-conformité.

Le 12 décembre 1994, le ministre du Développement des ressources humaines a déposé le projet de loi C-64 qui doit remplacer la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce document contient plusieurs nouvelles mesures. On y propose d'assujettir à la Loi tous les employeurs du secteur public fédéral, d'habilitier la Commission canadienne des droits de la personne à procéder, en vertu de la Loi, à un contrôle d'application chez tous les employeurs des secteurs public et privé, et de charger les tribunaux des droits de la personne de prendre des mesures coercitives, au besoin, dans les secteurs privé et public.

En outre, Développement des ressources humaines Canada, la Commission de l'équité en matière d'emploi de l'Ontario et Statistique Canada ont signé une lettre d'entente qui énonce les modalités de la coopération en ce qui concerne le partage d'une variété de produits logiciels et de données. La Direction de l'élaboration de données et analyse de systèmes continuera de fournir des logiciels à jour aux organismes visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le Programme de contrats fédéraux. De plus, la Direction commencera ses préparatifs en prévision du Recensement de 1996 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité (ESLA).

16 employés dans leur poste et au versement d'indemnités s'établissant à plus de un million de dollars à 282 employés. Même si on enregistre un taux de règlement de 70 %, les cas non réglés incitent le Ministère à nommer un arbitre pour qu'il tranche la question. En 1993-1994, 353 plaintes ont été renvoyées à l'arbitrage.

Les indicateurs de rendement de la sous-activité «Normes de travail et équité salariale» portent sur les domaines suivants : les activités relatives aux inspections et celles relatives aux plaintes où le nombre total des activités est comparé au nombre total des infractions à la partie III du *Code canadien du travail* (voir Tableaux 20 et 21). Le nombre de congédiements injustes est aussi comparé au nombre total de cas réglés par les agents des affaires du travail (AAT), les autres cas étant renvoyés à l'arbitrage (voir Tableau 19). Le pourcentage des cas de congédiement injuste réglés par les AAT est un indicateur de leur efficacité à traiter tant avec les employeurs qu'avec les employés. En moyenne, un taux de réussite de l'ordre de 70 % a été maintenu.

Tableau 20 : Inspections effectuées en vertu de la

partie III du *Code canadien du travail*

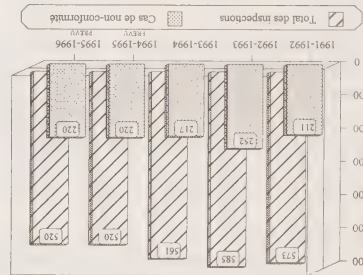
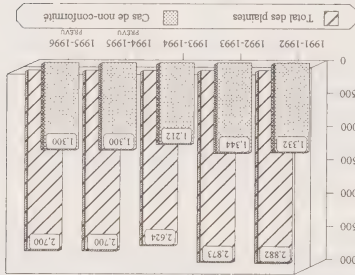


Tableau 21 : Plaintes déposées en vertu de la

partie III du *Code canadien du travail* - Cas de non-conformité



Équité en matière d'emploi : Le septième Rapport annuel relatif à la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été déposé au Parlement le 7 décembre 1994. La Loi a pour but de favoriser l'adoption, sur le marché du travail, d'une approche qui permet de faire en sorte que la main-d'œuvre soit représentative et traitée équitablement. Le Rapport indique dans quelle mesure les employeurs visés par la Loi ont réussi à améliorer la situation de l'emploi, c'est-à-dire à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Le Ministère a négocié un protocole d'entente avec le gouvernement de l'Ontario et le Bureau de la Commission en matière d'emploi, en vue d'harmoniser les programmes obligatoires d'équité en matière d'emploi. Le 16 juin 1994, les parties ont signé ce protocole qui établit les principes directeurs, le cadre de fonctionnement et les mécanismes administratifs nécessaires pour rendre les exigences des deux paliers de gouvernement plus compatibles et plus uniformes.

Indicateurs de rendement : Au cours de l'exercice 1993-1994, 1 161 plaintes de congédiement injustes ont été présentées en vertu du paragraphe 240(1). De ce nombre, treize faisaient suite à l'octroi d'une prorogation du délai pour le dépôt d'une plainte, 185 ont été jugées inadmissibles et 137 ont été retirées. Au cours de la même période, 350 plaintes de

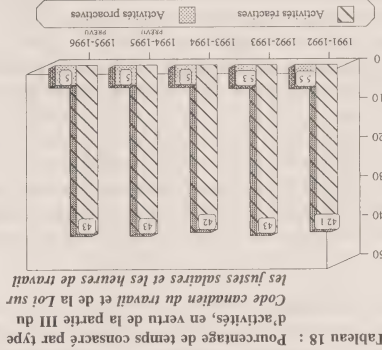
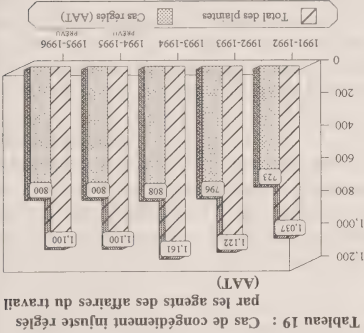


Tableau 18 : Pourcentage de temps consacré par type

d'activités, en vertu de la partie III du

Code canadien du travail et de la Loi sur

les justes salaires et les heures de travail

Indicateurs de la charge de travail : Les indicateurs de la charge de travail de la sous-activité « Normes de travail et équité salariale » s'expriment en pourcentage du temps total que les agents des affaires du travail ont consacré aux activités réactives et proactives en vertu de la partie III (voir Tableau 18). Les agents ont aussi consacré du temps à des activités en vertu de la partie II. Les activités réactives portent sur le traitement des plaintes déposées en vertu de la partie III du Code, y compris celles qui ont trait aux congédiements injustes. Quant aux activités proactives, elles se rapportent à la promotion des programmes, aux services-conseils, aux inspections planifiées, aux enquêtes sur les salaires et aux activités relatives à l'équité salariale. Comme le montrent les Tableaux 18 et 19, ces deux indicateurs de la charge de travail sont restés assez stables, et aucun changement n'est prévu au cours des prochaines années.

La direction du Programme du travail a appuyé activement les initiatives en matière d'équité salariale dans tous les secteurs industriels. Ces initiatives ont permis à six associations d'employeurs, dans les secteurs tels que le camionnage, les communications, la cablodistribution et le transport aérien, d'aider plus de 388 employeurs à se conformer à la législation fédérale.

Neuf agents des affaires du travail ont été initiés au processus. Les discussions se poursuivront entre les parties dans le but de corriger la situation. En 1994-1995, les vérifications ont été relevées dans les avantages sociaux accordés aux employés à temps partiel. Dans les deux autres cas, des écarts ont été constatés. L'absence de disparité salariale fondée sur le sexe. Sept ont permis de constater l'absence de disparité salariale fondée sur le sexe. De ce nombre, vérifications de ce genre ont eu lieu pendant la phase d'élaboration du processus. Neuf conformité chez les employeurs qui prennent volontairement des mesures d'équité salariale. Neuf Les responsables de la sous-activité ont mis au point un processus pour vérifier la

Au cours de l'exercice financier 1993-1994, aucune dérogation n'a été accordée en vertu du paragraphe 4(4) du *Règlement sur la durée du travail des employés du transport maritime de la côte ouest* pour autoriser le cumul de plus de 45 jours de relâche durant une période donnée. Pendant la même période, aucune dérogation n'a été accordée en vertu de l'article 16 du *Règlement sur la durée du travail des employés affectés au transport maritime sur la côte est et sur les Grands Lacs* pour autoriser le cumul de plus de 45 jours de relâche durant une période donnée.

Le 23 juin 1993, en vertu des modifications apportées à la partie III du Code, on a établi une procédure administrative pour le recouvrement des salaires, procédure qui remplace les poursuites criminelles et le renvoi à la cour des petites créances. En effet, lorsqu'une plainte est déposée, un inspecteur peut émettre soit un ordre de paiement, qui peut être exécuté par la Cour fédérale, soit un avis de plainte non fondée. La personne visée par les décisions de l'inspecteur peut interjeter appel auprès du Ministre, qui nomme alors un arbitre pour entendre et trancher l'appel. En 1993-1994, 40 appels ont été interjetés et 24 arbitres nommés.

En vertu des modifications qui ont été apportées au Code, il n'est plus nécessaire d'envoyer un avis ni d'obtenir une autorisation du Ministère avant de pouvoir modifier certaines normes relatives à la durée du travail, aux jours fériés et au congé annuel payé. On peut maintenant procéder à ces modifications dans le milieu de travail même, lorsque les modifications en question satisfont aux critères énoncés à la partie III, et si elles sont faites en vertu de la convention collective avec l'employeur que de 70 % des employés touchés ou de l'agent négociateur. Cette démarche est plus souple et favorise la coopération entre les employeurs et les travailleurs.

Les employés de la sous-activité sont également chargés d'élaborer et de mettre en oeuvre un programme pour assurer l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur et, ainsi, éliminer les disparités salariales discriminatoires fondées sur le sexe dans les établissements de compétence fédérale.

Au début de novembre 1994, la Division de l'équité salariale a parrainé un colloque syndical, intitulé «Parlons d'équité salariale», que DRHC et le Comité ad hoc en équité salariale du Congrès du travail du Canada ont mis sur pied conjointement. Parmi les participants au colloque, il y avait environ 51 spécialistes syndicaux de l'équité salariale provenant de toutes les régions du Canada.

En 1993-1994, 139 employeurs ont été visités, conformément à l'article 182 du Code, afin que l'on puisse vérifier s'ils se conformaient aux exigences sur l'égalité des salaires de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Depuis 1986, plus de 1 250 des plus importants employeurs relevant de la compétence fédérale ont ainsi été visités. Parmi les 973 employeurs dont le Programme du travail assure le suivi, 78 % ont pris les mesures nécessaires pour se conformer à la loi. Le Ministère surveillera leurs programmes jusqu'à leur mise en oeuvre complète. Les premières vérifications de la conformité ont débuté en 1990-1991. Quatre ont été réalisées, et les cas de disparité salariale discriminatoire fondée sur le sexe ont été soumis à la Commission canadienne des droits de la personne pour enquête et règlement. Deux de ces cas ont été réglés au moyen de rajustements salariaux annuels de plus de 125 000 \$ qui permettront d'éliminer les pratiques discriminatoires en matière de rémunération.

Des fonctionnaires du Ministère passent en revue tous les changements éventuels, avec l'aide de représentants des organisations d'employeurs et d'employés provenant des secteurs régis par le gouvernement fédéral. En 1995-1996, à la lumière des constatations du Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail et de la durée du travail et de l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales en prévision d'éventuelles modifications au Code. Parallèlement, d'autres changements législatifs pourraient être envisagés en ce qui concerne, par exemple, les congédiements injustes, les licenciements individuels et collectifs ainsi que l'indemnité de départ.

En 1995-1996, on continuera d'évaluer la partie III du *Code canadien du travail* et le règlement y afférent en fonction des initiatives prises à l'échelle du gouvernement pour favoriser la compétitivité, ainsi que des liens entre les niveaux d'emploi et les normes de travail, de l'autoreglementation, des répercussions microéconomiques et de la réduction des formalités administratives

L'examen administratif de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* et du règlement, prévu à l'origine en 1994-1995, aura lieu en 1995-1996. Cet examen aura pour but de vérifier si la loi correspond à la réalité actuelle, ainsi que de simplifier le processus administratif.

En 1993-1994, 10 autorisations de calcul de la moyenne des heures de travail sur une période excédant 13 semaines ont été accordées et 25 avis de calcul de la moyenne des heures de travail sur une période ne dépassant pas 13 semaines ont été donnés. En vertu du paragraphe 176(1) du Code, le Ministère a accordé 16 dérogations permettant le dépassement du nombre d'heures maximal prescrit pour une semaine de travail. Le Ministère a reçu 34 rapports d'employeurs l'informant que 8 438 employés avaient travaillé au total 3 105 heures de plus que le maximum hebdomadaire fixé.

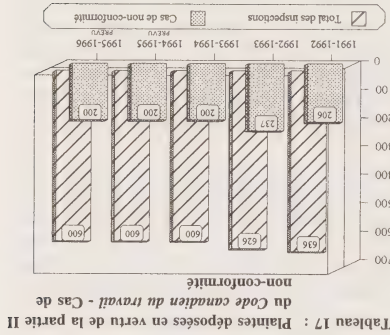
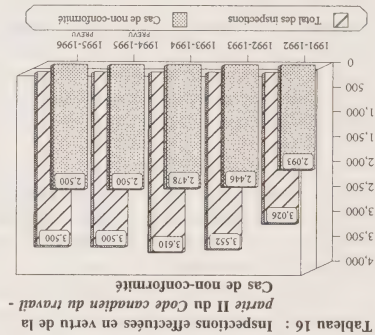
Selon le paragraphe 177(1) du Code, la durée maximale hebdomadaire prévue peut être dépassée en cas d'urgence, mais seulement dans la mesure où c'est nécessaire pour ne pas compromettre le fonctionnement normal de l'établissement touché, et dans le cas d'un accident mettant en cause les machines, l'équipement, l'usine ou des personnes, de travaux urgents et indispensables à effectuer sur le matériel, ou d'autres circonstances imprévues ou inévitables. En de tels cas, l'employeur doit adresser au Ministère un rapport écrit conformément au paragraphe 177(2). Au cours de l'exercice financier 1993-1994, le Ministère a reçu des rapports d'employeurs l'informant que 18 851 employés avaient travaillé, dans des situations d'urgence, 193 487 heures de plus que le maximum hebdomadaire fixé par le Code.

En 1993-1994, neuf renonciations à l'application des dispositions de la section IX du Code concernant les licenciements collectifs, touchant 2 567 employés, ont été approuvées; trois comités mixtes de planification ont été constitués, en vertu du paragraphe 214(1) du Code, pour élaborer un programme d'adaptation des employés licenciés.

Indicateurs de rendement : Les indicateurs de rendement pour cette sous-activité se rapportent aux activités suivantes : les inspections et les plaintes. Dans les deux cas, le total des activités est comparé au nombre des cas de non-conformité où des infractions à la partie II du *Code canadien du travail* ont été constatées (voir Tableaux 16 et 17).

Inspections : Les inspections prévues en vertu de la partie II permettent aux responsables du Programme du travail d'établir le profil de conformité de l'employeur, et de veiller à ce que les dangers et les infractions au Code soient détectés et corrigés. Le pourcentage des cas de non-conformité décelés dans le cadre des inspections est resté élevé parce que ces interventions sont prévues. Les Opérations du travail sont dotées d'un processus d'étagement qui permet de déterminer les priorités et d'établir un cycle d'inspection pour tous les sites qui relèvent de leur compétence, et ce en fonction d'un certain nombre de critères tels que le risque, le nombre de plaintes, les accidents, etc. Des guides d'inspections sont utilisés pour favoriser une plus grande uniformité dans l'application des exigences et dans la présentation des rapports.

Plaintes : Le nombre total des plaintes est demeuré élevé, à cause de la plus grande sensibilisation des employés aux questions de sécurité et de santé au travail. Le pourcentage des cas où on a constaté une infraction au Code est resté le même étant donné que bon nombre de plaintes découlent des perceptions qu'ont les employés.



Normes de travail et équité salariale : En 1994, plusieurs modifications ont été apportées au Règlement du Canada sur les normes du travail. Ces modifications étaient nécessaires pour refléter les changements apportés, en 1993, à la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) en ce qui concerne les dispositions protégeant le salaire et l'emploi des travailleurs blessés, la rationalisation de la procédure à suivre pour modifier les normes de travail (en particulier la durée du travail), ainsi que la réaffectation et les congés liés à la maternité.

suite, comme le prévoit le Code.

Les activités réactives portent sur le traitement des plaintes formulées en vertu de la partie II, les refus de travailler et les enquêtes sur les accidents. Quant aux activités proactives, elles se rapportent à la promotion des programmes, aux services-conseils, aux inspections planifiées et aux vérifications de sécurité prévues par la partie II. Les activités concernant les comités de sécurité et de santé consistent à fournir de l'aide et des conseils pour l'établissement des comités ou la nomination de représentants en matière de sécurité et de santé, et par la

(voir Tableau 18, page 3-34).

Indicateurs de la charge de travail : Les indicateurs de la charge de travail de la sous-activité «Sécurité et santé au travail» s'expriment en pourcentage du temps que les agents des affaires du travail ont consacré aux activités réactives et proactives, ainsi qu'aux activités concernant les comités de sécurité et de santé exécutées en application de la partie II (voir Tableau 15). Les agents consacrent aussi un certain temps aux activités visées par la partie III

Les employés de cette sous-activité participent également à l'amélioration du Système [canadien] d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail. On profitera des tribunes internationales pour tenter d'obtenir un financement plus important pour l'harmonisation des systèmes d'information sur les dangers que présentent les produits chimiques. À ce chapitre, le Canada a tenu un Atelier international sur l'harmonisation de la classification des produits chimiques en fonction des dangers physiques. À la suite de l'accord conclu par les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux du Travail, un groupe de travail, présidé conjointement par le Programme du travail et le ministère ontarien du Travail, a établi, en collaboration avec des entreprises et des syndicats, un processus de consultation en vue de l'harmonisation des lois et des règlements en matière de sécurité et de santé au travail au Canada. Les deux premiers secteurs examinés seront les espaces clos et la sécurité en plongée.

Le personnel de la sous-activité «Santé et sécurité au travail» a entrepris un examen détaillé de la partie II du *Code canadien du travail* au début de 1994. Les consultations, sous forme de tribune syndicale-patronale-gouvernementale, devraient se poursuivre jusqu'au milieu de 1995, après quoi les modifications législatives proprement dites seront rédigées. Un projet de loi devrait pouvoir être soumis au Parlement en 1996.

Les modifications législatives et réglementaires proposées par le groupe de travail devraient être terminées au cours de l'exercice.

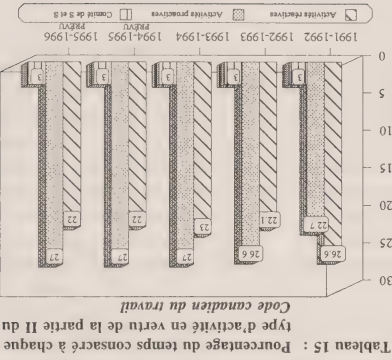


Tableau 13 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)			
Budget des dépenses	1995-1996	Prévu	Réel
	1994-1995	1993-1994	
Sécurité et santé au travail	10 689	11 532	11 128
Normes de travail et équité salariale	8 243	7 663	7 022
Équité en matière d'emploi	4 042	4 054	4 060
Services de protection contre les incendies	4 280	3 940	4 328
Gestion et soutien des programmes	6 758	8 269	9 352
Dépenses nettes de l'activité	34 012	35 458	35 890
Ressources humaines (ETP)	528	543	519

Tableau 14 : Résultats financiers en 1993-1994

(en milliers de dollars)			
	Réel	Budget principal	Différence
	1993-1994		
Sécurité et santé au travail	11 128	11 134	(6)
Normes de travail et équité salariale	7 022	7 412	(390)
Équité en matière d'emploi	4 060	4 060	0
Services de protection contre les incendies	4 328	4 404	(76)
Gestion et soutien des programmes	9 352	9 799	(447)
Dépenses nettes de l'activité	35 890	36 809	(919)
Ressources humaines (ETP)	519	552	(33)

Données sur le rendement et justification des ressources

Sécurité et santé au travail : Pour que la législation fédérale soit toujours à jour, l'examen technique du Règlement canadien sur l'hygiène et la sécurité au travail (RCHST) se poursuit par l'entremise d'un comité de consultation tripartite formé de représentants des syndicats, du gouvernement et de l'industrie. L'examen des dispositions réglementaires portant sur les substances dangereuses, la sécurité des bâtiments, la maintenance des matériaux et la sécurité en plongée a été retardé par des problèmes de rédaction, mais les nouvelles dispositions seront publiées en 1994-1995. L'examen des dispositions relatives aux chaudières et récepteurs soumis à une pression interne et aux premiers soins est en cours.

En consultation avec des organismes représentant les personnes handicapées, des employeurs et des syndicats, la direction du Programme du travail a examiné la partie II du *Code canadien du travail* et les règlements d'application qui en découlent, afin de déterminer dans

d'application et, enfin, de promouvoir l'équité salariale. Concrètement, il s'agit d'examiner et d'élaborer les lois, les politiques et les modalités d'application, d'effectuer des inspections et des enquêtes sur des congédiements injustes et, enfin, d'exécuter des activités de promotion et d'information.

Équité en matière d'emploi : Le personnel de cette sous-activité met au point deux programmes obligatoires dans le but de favoriser l'équité en matière d'emploi dans les lieux de travail visés. Il élabore, met en œuvre et administre les programmes en question et offre des services, par exemple une aide technique, ainsi que des prix et des certificats en reconnaissance des efforts déployés par les employeurs pour se conformer aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme de contrats fédéraux. La Loi favorise l'adoption, sur le marché du travail, d'une approche qui permet de faire en sorte que la main-d'œuvre soit représentative et traitée équitablement.

Services de protection contre les incendies : Cette sous-activité comprend les opérations destinées à réduire les risques d'incendie, c'est-à-dire protéger la vie et les biens en favorisant la conformité volontaire aux normes de sécurité-incendie et en offrant des services de protection contre les incendie. Ces derniers services englobent l'élaboration et l'administration des politiques et des normes de protection-incendie, l'examen de plans et de devis d'immeubles, l'inspection de projets, les inspections techniques, les inspections et les enquêtes relatives aux incendies ainsi que la fourniture de services d'éducation et d'orientation. Ces services, qui s'ajoutent aux activités réglementaires du Programme du travail prévues par le *Code canadien du travail* et les complètent, sont dispensés aux ministères et organismes fédéraux ainsi qu'aux organisations autochtones, en vertu d'un protocole d'entente conclu avec le Conseil du Trésor. En outre, des services techniques sont fournis à certaines sociétés mères moyennant un certain coût.

Gestion et soutien des programmes : La sous-activité offre, à l'administration centrale et dans les régions, des services de soutien administratif, d'élaboration de politiques et de gestion des différents programmes et des ressources de l'activité afin d'accroître la productivité et d'améliorer les services à la clientèle de façon rentable et efficiente. Les responsables de la sous-activité sont chargés de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la surveillance des systèmes automatisés sur lesquels s'appuient l'activité, de même que de l'élaboration et de l'exécution des programmes nationaux de formation des agents des affaires du travail. Les ressources allouées à la sous-activité dépendent de la charge de travail des autres sous-activités.

Sommaire des ressources

L'activité «Opérations du travail» compte pour environ 33 % du total net des dépenses du Programme du travail en 1995-1996, et 71 % de la totalité des ETP.

Objectifs

Favoriser, chez les clients la conformité aux programmes obligatoires et aux programmes légiférés du gouvernement fédéral dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail, des normes du travail, de l'équité salariale et de l'équité en matière d'emploi, et amener les travailleurs, les syndicats et les employeurs à accepter les responsabilités qui leur incombent en vertu de ces programmes; offrir des services de soutien à ce chapitre et prendre des mesures coercitives au besoin; protéger et conserver la vie et la propriété, protéger la situation financière de l'Etat et minimiser les risques d'incendie; enfin, favoriser des relations d'emploi constructives en milieu de travail.

Description

L'activité «Opérations du travail» comprend les opérations des bureaux régionaux et de l'administration centrale dans les domaines suivants : l'élaboration et l'exécution des programmes légiférés en vue d'assurer un milieu de travail sûr et sain et des conditions d'emploi équitables; l'élaboration et l'administration de programmes obligatoires d'équité en matière d'emploi; la prestation de service de protection contre les incendies aux ministères fédéraux, aux sociétés d'Etat et aux premières nations; la promotion et la mise en œuvre d'activités non régies par la loi visant l'établissement de relations d'emploi constructives en milieu de travail et une plus grande sensibilisation de la population active aux affaires syndicales et socio-économiques.

Cette activité se divise en cinq sous-activités : Sécurité et santé au travail, Normes de travail et équité salariale, Equité en matière d'emploi, Services de protection contre les incendies et, enfin, Gestion et soutien des programmes.

Sécurité et santé au travail : Cette sous-activité englobe les opérations destinées à promouvoir et à assurer le respect des dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* et de son règlement d'application, afin de prévenir les accidents et les blessures. Ces opérations consistent à examiner les règlements, les politiques et les procédures, à inspecter les lieux de travail, à répondre aux plaintes, à enquêter sur les accidents, à effectuer des enquêtes techniques, à aider les comités de sécurité et de santé et les représentants, à faire des vérifications de sécurité, à exercer des contrôles et à exécuter des activités de promotion et d'information. La sous-activité comprend également les opérations ministérielles se rapportant au Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUIT) et à la *Loi sur la santé des non-fumeurs*.

Normes de travail et équité salariale : Les objectifs de cette sous-activité consistent à établir et à protéger le droit des employés de bénéficier de conditions de travail justes et équitables. Le personnel s'occupe de promouvoir et d'assurer le respect des dispositions de la partie III du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* et de leurs règlements

Examen de la partie I du Code canadien du travail : Le ministre du Développement des ressources humaines a mis en marche un processus d'examen du *Code canadien du travail* ayant pour but de mettre le Code à jour, de sorte qu'il reflète davantage la réalité d'aujourd'hui. Une consultation auprès des entreprises, des syndicats et d'autres groupes touchés s'impose donc pour recueillir leurs vues. L'établissement d'un cadre législatif qui ne pose pas d'obstacles à la coopération syndicale-patronale favorisera la création d'une économie davantage fondée sur l'innovation, comme le préconise le ministre Manley.

À partir d'une base de données englobant plus de 1 200 conventions collectives, le Bureau de renseignements sur le travail (BRT) produit un certain nombre de périodiques vendus; il s'agit notamment des publications mensuelles intitulées *Bulletin des règlements salariaux* et *Revue de la négociation collective*, des *Grands règlements salariaux*, publiés tous les trimestres, et du *Repertoire des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada* qui paraît tous les ans : ces publications rapporteront un revenu de 130 000 \$ en 1994-1995 et 1995-1996.

De plus, le BRT offre un service téléphonique par lequel les clients peuvent obtenir des renseignements répondant à leurs besoins au sujet des relations industrielles et de la négociation collective. Les organismes centraux et les banques utilisent les données statistiques sur les salaires, produites par le BRT, comme grands indicateurs aux fins de la planification économique et de l'établissement de prévisions.

Au début de 1994-1995, le BRT a demandé à la firme ABT Associates of Canada de mener une enquête auprès de ses clients. Selon les résultats de cette enquête, les clients sont très satisfaits des produits et services du BRT, la cote la plus élevée étant donnée aux services d'information adaptés

renseignements essentiels sur les produits et services du BRT. Cette enquête a aussi permis de recueillir des renseignements mis au point, en particulier des renseignements sur la publication électronique et sur les améliorations à apporter aux séries de données du BRT pour mieux répondre aux besoins et aux priorités des clients.

En outre, le BRT s'occupe activement de la planification et de la conception d'un centre d'information sur les innovations en milieu de travail. Le projet devrait être mis en oeuvre en 1995-1996.

Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail : En février 1994, le ministre du Développement des ressources humaines a créé le Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail, qui se compose de représentants renommés des entreprises, des syndicats, des milieux universitaires et des groupes d'action sociale. Le Groupe consultatif a procédé à un vaste examen des deux grandes questions et, notamment, à un processus de consultation sélective. Son mandat consistait à faire des recommandations au Ministre relativement à des questions telles que le chômage, la répartition inégale du travail et l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales. À l'automne, le Groupe consultatif, avec l'aide d'un service de soutien réduit provenant du Programme du travail, a produit un ensemble de recommandations, faisant l'objet d'un consensus, qui ont été présentées dans le rapport soumis au ministre Axworthy en décembre 1994.

en vue d'autoriser les fonctionnaires du Programme du travail à intervenir dans le conflit opposant la British Columbia Maritime Employers Association et le Syndicat international des débardeurs et magasiniers. La Loi de 1994 sur les opérations portuaires de la côte ouest a reçu la sanction royale le 8 février 1994.

Des recherches sont effectuées pour les Opérations sur les problèmes et les questions d'actualité ou les nouvelles questions dans le domaine des relations de travail; en outre, la sous-activité offre des services d'analyse spécialisés pour faciliter l'élaboration de stratégies qui permettent de régler les différends. Les médiateurs et les conciliateurs bénéficient de services de recherche, les activités à cet égard alliant du traitement des demandes de renseignements à jour sur des dispositions précises des conventions collectives et des questions connexes à l'établissement de profils des relations de travail dans les négociations clés. Le personnel offre également des conseils techniques sur divers sujets liés aux relations industrielles. Les ressources allouées à la sous-activité dépendent en grande partie de la demande relative aux services d'aide par des tiers, qui ont été décrits dans les deux sous-activités précédentes, ainsi que de la demande de conseils et d'information spécialisés, demande qui provient de diverses sources à l'intérieur et à l'extérieur du Ministère.

Services des relations industrielles : En 1993-1994, le Programme de partenariat syndical-patronal (PPSP) a parrainé 23 nouveaux projets et deux affectations. Le Programme a financé un certain nombre de colloques et de conférences de sensibilisation, y compris une série de colloques régionaux du Centre canadien du marché du travail et de la productivité et une conférence de l'Association canadienne des relations industrielles. La demande de renseignements et d'aide dans ce domaine continue de croître, comme le montre la demande élevée pour une nouvelle publication produite cette année par le PPSP, intitulée « *Innovations patronales-syndicales au Canada* », dans laquelle on décrit 24 initiatives conjointes couronnées de succès dans les milieux de travail canadiens.

L'Équipe d'innovation au travail (EIT) a pour objectif de découvrir et de promouvoir les milieux de travail innovateurs et concurrentiels; pour ce faire, elle fournit des services spécialisés et des renseignements, et communiquant de l'information sur les pratiques efficaces aux syndicats, aux entreprises, aux représentants des gouvernements et aux universitaires par différents moyens, y compris des publications, des colloques et des ateliers. Consignés de la nécessité de disposer d'un programme efficace de médiation préventive pour favoriser de meilleures relations de syndicats-patronales, les responsables de l'EIT ont autorisé l'élaboration et la mise à l'essai de programmes de formation, utilisés dans le cadre du Programme de médiation préventive, pour accroître l'efficacité des comités patronaux-syndicaux et améliorer les relations entre les parties.

Bureau de renseignements sur le travail : L'information fournie par le Bureau est largement utilisée par les employeurs et les syndicats, en particulier lorsqu'ils se préparent à entreprendre des négociations collectives, ainsi que par des organismes centraux du gouvernement fédéral, d'autres ministères fédéraux, provinciaux et territoriaux, des prévisionnistes, des chercheurs et des enseignants dans le domaine des relations industrielles et, enfin, par les médias. Le BRT recueille, regroupe, analyse et diffuse des données statistiques et d'autres renseignements concernant le climat des relations industrielles au Canada; il produit également des indicateurs économiques clés concernant l'établissement des salaires et les arrêts de travail.

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration : Dans le cadre de cette sous-activité, on met au point et on coordonne les lois et les règlements qui découlent de la partie I du Code canadien du travail. En février 1994, le gouvernement a déposé une loi au Parlement

Le personnel de la sous-activité tient un registre de toutes les sentences arbitrales et de toutes les décisions, en matière de congédiement injuste et de recouvrement des salaires, rendues en vertu du Code canadien du travail et déposées au à la Direction des services d'arbitrage, et les analyse. Ces services sont adaptés aux besoins des praticiens des relations industrielles qui doivent se procurer des renseignements divers sur des questions particulières, des précédents et des données statistiques.

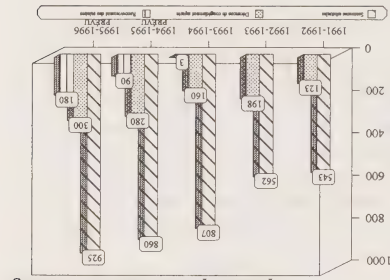


Tableau 11 : Nombre de sentences arbitrales et de décisions en matière de congédiement injuste et de recouvrement des salaires déposées auprès des Services d'arbitrage

Selon les prévisions, 860 sentences arbitrales relatives à la partie I du Code seront déposées en 1994-1995. En ce qui a trait aux congédiements injustes, 280 décisions devraient avoir été rendues en 1994-1995 et 300 le seront en 1995-1996. On s'attend à ce que 90 décisions soient rendues en matière de recouvrement des salaires en 1994-1995 et 180 en 1995-1996 (voir Tableau 11).

1. Litiges réglés avant la nomination d'un arbitre.
2. Les « cas réglés » et les « arbitres nommés » touchent autant les demandes reçues pendant l'exercice financier en cours que les demandes reportées des années précédentes.

	Partie I	Partie III		
	Cas réglés ¹ et ² Arbitres nommés ²	Arbitres nommés Arbitres nommés		
1990-1991	120	43	68	224
1991-1992	97	29	55	264
1992-1993	59	19	46	332
1993-1994	74	59	57	334
Prévu 1994-1995	110	50	65	300
1995-1996 Prévu	110	55	70	300
				170

Tableau 10 : Charge de travail des Services d'arbitrage

Charge de travail : On prévoit que les Services d'arbitrage recevront 110 demandes en vue de la nomination d'arbitres de différends au cours des exercices 1994-1995 et 1995-1996. Au cours de ces mêmes exercices, environ 300 arbitres en matière de congédiement injuste ont été nommés. Par ailleurs, les arbitres en matière de recouvrement des salaires devraient avoir reçu 130 demandes en 1994-1995 et en recevoir 170 au cours de 1995-1996 (voir Tableau 10).

Les experts-conseils ont utilisé diverses méthodes pour recueillir l'opinion des employés et des organisations sur une vaste gamme de questions dans le domaine des ressources humaines. Le comité directeur a discuté de la version finale du rapport des experts-conseils lors de la réunion qu'il a tenue en septembre 1994; à cette occasion, il a finalisé les constatations et les conclusions du rapport et donné son approbation. À sa réunion d'octobre 1994, le comité a adopté les conclusions du rapport et établi un plan en vue de remettre les résultats au groupe de travail original à une réunion tenue en décembre 1994, à Winnipeg. Il incombe ensuite au groupe de travail d'établir un plan d'action.

Dans certains cas, malgré les services complets de conciliation et de médiation, les parties n'arrivent pas à s'entendre. Lorsque l'arrêt de travail prévu ou en cours met en jeu l'économie ou la sécurité nationale, le Parlement peut être appelé à adopter une loi pour mettre fin au conflit ou à l'arrêt de travail avant qu'ils ne causent des dommages irréparables. Au début du mois de février 1994, le Parlement a dû intervenir dans le conflit opposant la British Columbia Maritime Employers Association et le Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section canadienne, dans l'industrie du débarquement sur la côte ouest. Il a donc adopté la *Loi de 1994 sur les opérations portuaires de la côte ouest*, qui a permis de régler le conflit grâce à l'intervention d'un arbitre des offres finales, comme le prévoit la Loi.

Il est difficile de mesurer quantitativement l'efficacité du nouveau Programme de médiation préventive, en particulier à court terme. Il faut un certain nombre d'années pour que les relations de travail se développent et, parfois, se détériorent; par conséquent, les effets des efforts déployés par les syndicats et les employeurs ne se feront sentir qu'après un certain nombre d'années. Par ailleurs, du point de vue qualitatif, l'accroissement des services de médiation préventive a été très bien accueilli par les employeurs et les syndicats dans les secteurs de compétence fédérale, et la demande de services continue à augmenter régulièrement.

Services d'arbitrage : La partie I du *Code canadien du travail* précise que tous les différends ayant trait à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective (conflits relatifs aux « droits ») doivent être réglés sans arrêt de travail. Les demandes présentées au Ministre en vue de la nomination d'arbitres pour régler les différends doivent émaner directement des parties, lesquelles doivent aussi assumer le coût de l'arbitrage des griefs.

En vertu de la partie III du Code, les demandes d'arbitrage des plaintes de présumés congédiements injustes provenant d'employés non visés par une convention collective sont présentées aux bureaux régionaux, puis transmises aux Services d'arbitrage lorsque les efforts déployés pour en arriver à un règlement ont échoué. Par conséquent, seuls les cas soumis aux Services d'arbitrage dans le but d'obtenir une dérogation du Ministre sont pris en considération pour déterminer la charge de travail.

Les Services d'arbitrage nomment aussi les arbitres en matière de recouvrement des salaires, en vertu de la partie III du Code.

Efficacité : L'efficacité du Service fédéral de médiation et de conciliation se mesure d'abord par le pourcentage de cas réglés sans arrêt de travail. Comme le montre le Tableau 11, malgré la diversité des facteurs externes qui ont influé sur les négociations collectives dans les secteurs de compétence fédérale, la sous-activité a systématiquement atteint un taux de règlement de l'ordre de 90 % sans arrêt de travail. En 1993-1994, par exemple, ce taux a été de 93 %. Des règlements déterminants sont intervenus, au cours de l'exercice, dans les secteurs du transport aérien et du transport routier, des banques, du transport maritime, du débardage et des communications.

Onze différends ont occasionné des arrêts de travail légaux, tandis que cinq arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'exercice précédent se sont poursuivis. Ces arrêts ont représenté une perte de 153 460 jours de travail. Le total des jours ainsi perdus représente seulement un dixième d'un pour cent (0,10 %) de tous les jours perdus dans la sphère de compétence fédérale. Le Tableau 9 montre la répartition des jours-personnes perdus en 1993-1994 en raison de grèves et de lock-out légaux dans les secteurs de compétence fédérale.

Tableau 9 : Jours-personnes perdus en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice 1993-1994)

Jours-personnes perdus	Nombre d'arrêts de travail*	Nombre de différends	Total
39	1	331	153 460
Transport aérien			
Banques	0	4	2 340
Radio-télévision	0	45	0
Communications	0	11	64 960
Manutention du grain/minoteries	0	20	0
Mines/énergie atomique	1	13	620
Débardage/opérations portuaires	1	19	27 300
Transport ferroviaire	2	22	32 520
Transport maritime/navigation	2	28	10 710
Camionnage et transport routier	0	114	14 890
Divers	1	16	120

* Y compris les différends ou les arrêts de travail reportés de l'exercice 1992-1993.

Comme le mentionne la partie III du Budget des dépenses du ministère du Développement des ressources humaines en 1994-1995, le groupe de travail chargé de mettre sur pied un conseil sectoriel pour l'industrie de la manutention des grains dans l'ouest a été autorisé, par la Direction des études sectorielles de Développement des ressources humaines Canada, à effectuer une étude sur les ressources humaines dans cette industrie. La firme d'experts-consults Deloitte et Touche a ensuite été choisie pour mener l'étude à terme; un comité directeur composé de représentants de l'industrie (syndicats, employeurs et gouvernement) a supervisé les travaux.

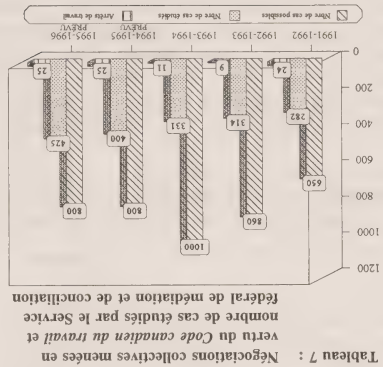
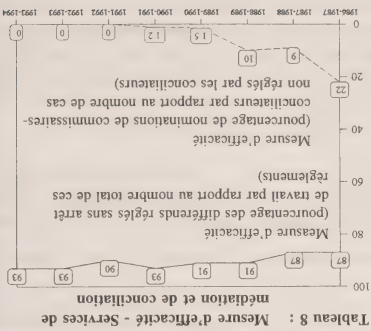


Tableau 7 : Négociations collectives menées en vertu du Code canadien du travail et nombre de cas étudiés par le Service fédéral de médiation et de conciliation



En plus de fournir des services de conciliation et de médiation dans le cadre de la négociation collective, le Service fédéral de médiation et de conciliation a traité 47 demandes de consentement ministériel pour le dépôt de plaintes devant le CCRT au sujet de présumées pratiques déloyales en matière de négociation; le SFMC a aussi assigné des fonctionnaires à des tâches de médiation relativement à 39 grèves dans le but d'aider les parties à régler leurs différends sans arbitrage. Plus de 400 personnes provenant de quelque 25 organismes clients ont participé à des séances de formation conjointes en médiation préventive, et un programme de Relation fondée sur des objectifs a permis aux syndicats et aux employeurs de mieux travailler ensemble. En outre, 16 agents ont été chargés d'établir un premier contact avec les parties qui en sont à leurs premières négociations collectives dans la sphère de compétence fédérale.

Au cours de l'exercice 1993-1994, le nombre total de cas traités a augmenté d'environ 5,4 % par rapport à 1992-1993. On s'attend également qu'en 1994-1995 ce nombre sera légèrement supérieur et s'établira entre 350 et 400.

Au total, 331 cas ont été traités en 1993-1994. Dans le Tableau 9, ce total, ventilé selon le secteur d'activité, révèle entre autres que 114 cas venaient du secteur du camionnage et du transport routier et 45 du secteur de la radiotélévision.

Charge de travail : Le Tableau 7 montre le nombre possible et réel de demandes de médiation et de conciliation au cours des trois derniers exercices, de même que les prévisions pour 1994-1995 et 1995-1996 à ce chapitre. La charge de travail possible des Services de médiation et de conciliation comprend les renouvellements de conventions collectives venant à expiration, la renouveau de conventions en vigueur, ainsi que la négociation des premières conventions de syndicats nouvellement accrédités par le CCRT. La charge réelle englobe des conflits à propos desquels le Ministre a reçu un « avis de différend », conformément à la partie I du Code canadien du travail, et qui supposent la nomination d'un conciliateur ou d'un médiateur.

Tableau 5 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)			
Budget des dépenses	1995-1996	Prévu	Réel
	1994-1995		1993-1994
Services de médiation et de conciliation	2 697	2 809	2 195
Services d'arbitrage	1 172	1 170	1 281
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	1 198	1 199	1 257
Services des relations industrielles	6 633	8 300	7 638
Bureau de renseignements sur le travail	2 933	2 988	3 221
Dépenses nettes de l'activité	14 633	16 466	15 592
Ressources humaines (ETP)	130	131	113

Tableau 6 : Résultats financiers en 1993-1994

(en milliers de dollars)			
		1993-1994	
Services de médiation et de conciliation	2 195	2 646	(451)
Services d'arbitrage	1 281	938	343
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	1 257	1 081	176
Services des relations industrielles	7 638	8 030	(392)
Bureau de renseignements sur le travail	3 221	3 179	42
Dépenses nettes de l'activité	15 592	15 874	(282)
Ressources humaines (ETP)	113	126	(13)

Données sur le rendement et justification des ressources

Services de médiation et de conciliation : À l'heure actuelle, le Service fédéral de médiation et de conciliation favorise activement la collaboration syndicale-patronale grâce au Programme de médiation préventive.

Soucieux de maintenir la compétitivité des entreprises face à la mondialisation croissante de l'économie, les employeurs et les syndicats canadiens cherchent de plus en plus des moyens pour améliorer la communication entre eux et pour résoudre ensemble les problèmes qui surgissent au travail sans l'intervention d'un tiers. Le Programme de médiation préventive, créé en 1993, est conçu pour aider les employeurs et les syndicats à établir et à maintenir des relations de travail constructives fondées sur la coopération. La médiation préventive comprend les éléments suivants : les techniques de négociation, l'initiation au travail efficace en comité, la médiation des griefs, l'établissement d'un comité patronal-syndical, la relation fondée sur des objectifs et l'animation.

Sommaire des ressources

L'activité « Relations industrielles et médiation et conciliation » compte pour environ 14 % du total net des dépenses du Programme du travail en 1995-1996 et pour 17 % de la totalité des ETP.

Bureau de renseignements sur le travail : Le Bureau de renseignements sur le travail (BRT) a pour mandat de fournir des renseignements exacts, à jour et objectifs sur les règlements salariaux (voir le Tableau 12, à la page 3-25), les clauses contractuelles, les organismes de travailleurs et de travailleurs, les arrêts de travail et des sujets connexes.

En outre, l'Équipe d'innovation au travail décele et favorise les pratiques innovatrices mises de l'avant par les syndicats et les employeurs en leur fournissant des conseils d'experts et de l'information et en mettant au point des outils de formation, des colloques, des ateliers et des publications.

Services des relations industrielles : Cette sous-activité a pour objectif de favoriser des relations efficaces entre les syndicats, les entreprises et le gouvernement. Ainsi, dans le cadre du Programme de partenariat syndical-patronal, le Ministère accorde une aide financière et donne des conseils pratiques pour des projets conjoints qui mettent en oeuvre de nouvelles méthodes en relations industrielles, favorisent la participation des employés au fonctionnement de l'entreprise, la réorganisation du travail et l'utilisation de méthodes innovatrices pour régler des questions de travail. De plus, en vertu du Programme d'aide financière à la formation syndicale, le gouvernement verse des fonds à des organismes syndicaux canadiens pour leur permettre d'organiser des activités internes de formation sur des sujets tels que le leadership, la sécurité et la santé, la négociation collective et les questions d'intérêt public.

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration : Cette sous-activité comprend la recherche et l'analyse des problèmes de relations industrielles, l'élaboration de politiques et de mesures législatives, la prestation de services de soutien et de conseils techniques aux tiers parties et aux cadres supérieurs, ainsi que la gestion des ressources de la direction.

des services d'arbitrage et tiennent à jour le Répertoire national des sentences arbitrales.

dispositions sur le recouvrement des salaires. En outre, les Services d'arbitrage publient la *Revue* licenciements collectifs ou encore d'appliquer les nouvelles modifications apportées aux nomination d'arbitres chargés de statuer sur les plaintes de congédiement injuste, d'examiner des conflits relatifs à des griefs (ou « droits »). Les Services d'arbitrage procèdent également à la

Services d'arbitrage : Cette sous-activité a pour objectif de fournir l'aide d'une tierce partie en matière d'arbitrage en vertu des parties I et III du *Code canadien du travail*. On s'y occupe de la nomination d'arbitres et de la mise sur pied de conseils d'arbitrage chargés de régler les

Services de médiation et de conciliation : Cette sous-activité a pour objectif d'assurer le règlement efficace des conflits de travail en vertu de la partie I du *Code canadien du travail*. Elle englobe la nomination de conciliateurs, de médiateurs et de commissaires-conciliateurs. Elle s'intéresse à l'établissement de commissions de conciliation et de commissions d'enquête sur les relations industrielles, ainsi qu'au traitement des demandes présentées au Ministère en vue d'obtenir l'autorisation de porter plainte contre de présumées pratiques d'emploi injustes, y compris le manque de bonne foi dans les négociations collectives. Parmi les autres services offerts, il y a un programme de «premier contact», à l'intention des parties qui en sont à leur première expérience de négociations collectives dans la sphère de compétence fédérale, et le Programme de médiation préventive conçu pour aider les employeurs et les syndicats à établir de nouveaux modes de communication et à mettre fin aux confrontations pour résoudre ensemble leurs problèmes.

Cette activité se divise en cinq sous-activités : Services de médiation et de conciliation, Services d'arbitrage, Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration, Services des relations industrielles et, enfin, Bureau de renseignements sur le travail.

Les responsables de l'activité «Relations industrielles et médiation et conciliation» offrent des services de conciliation, de médiation et d'arbitrage en vue du règlement des conflits dans des entreprises oeuvrant dans un secteur de compétence fédérale, adoptent des mesures préventives en vue de maintenir des relations patronales-syndicales stables, fournissent des services de spécialistes en relations industrielles pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques ainsi que la formulation des lois, fournissent et analysent des données statistiques relatives au travail ainsi que des renseignements sur les relations industrielles et le processus de négociation collective; enfin, ils appuient les initiatives qui visent à favoriser la productivité et l'innovation dans le milieu de travail de même que de meilleures relations patronales-syndicales.

Favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail stables en participant en tant que tierce partie au règlement des différends dans les entreprises relevant de la compétence fédérale et en mettant en œuvre de nouvelles stratégies, politiques et propositions législatives.

A. Relations industrielles et médiation et conciliation

Élargissement du mandat du Ministère et de la compétence fédérale : Suite à l'adoption de la *Loi sur les télécommunications* (entrée en vigueur le 25 octobre 1993), les employeurs et employés de la société Manitoba Telephone Systems ont maintenant assujettis au *Code canadien du travail*, depuis le 31 décembre 1993. Pour leur part, les employés de Saskatchewan Telecommunications Corporation seront visés par les dispositions du Code à compter du 31 décembre 1998, ou plus tôt si la Saskatchewan le demande.

Mondialisation des questions dans le domaine du travail : La mise en œuvre de l'Accord de libre-échange nord-américain et de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail a fait ressortir la dimension internationale des droits des travailleurs et des normes de travail, en particulier sur le marché du travail nord-américain. À cause de l'incidence des normes de travail sur le commerce et sur les marchés du travail internationaux, et pour mettre ces normes en œuvre, il est essentiel de mieux comprendre la nécessité de protéger les travailleurs et leurs droits, et peut-être même d'établir de nouveaux mécanismes pour ce faire.

6. Examen du Programme du travail

La vision présentée dans le cadre de l'Examen du Programme du travail va dans le sens d'un repositionnement du Programme, de manière à ce que celui-ci joue avec plus de force un rôle de chef de file à l'échelle nationale, appuyé par une organisation du savoir dotée d'une grande capacité aux fins de l'établissement de politiques et de partenariats. Les principales recommandations qui ont une incidence sur les ressources sont notamment les suivantes :

- réduire l'intervention directe du gouvernement dans la réglementation du milieu de travail (Sécurité et santé au travail et Normes de travail) en collaborant avec les parties en présence pour les amener à appliquer elles-mêmes une réglementation;
- réduire et réorienter les deux programmes de contributions suivants : le Programme de partenariat syndical et le Programme d'aide financière à la formation syndicale;
- amener le Bureau de renseignements sur le travail à devenir une organisation du savoir dans le domaine des relations syndicales-patronales aux niveaux national et international;
- réorienter davantage le Service fédéral de médiation et de conciliation vers la médiation préventive et la promotion de la négociation raisonnée.

5. Facteurs externes qui influent sur le Programme, et mesures prévues

Evolution du milieu de travail : Le Canada parviendra à soutenir la concurrence et à créer des emplois sûrs et intéressants dans la mesure où il réussira à relever ce défi, les syndicats et les employeurs mettront à l'essai de nouvelles méthodes dans des domaines tels que la réorganisation du travail, les relations syndicales-patronales, la participation des employés à l'entreprise et l'amélioration de la productivité.

Une récente enquête a révélé que les syndicats et les employeurs n'ont pas beaucoup recouru à des méthodes novatrices pour régler les problèmes du milieu de travail et de l'industrie. Ils ne voient pas de la même façon les importants changements qui se produisent et, en conséquence, il n'est pas toujours facile de mettre au point ou de maintenir des initiatives patronales-syndicales au travail ou dans l'industrie. Les parties ont donc besoin de conseils impartiaux et professionnels, ainsi que d'une aide concrète, pour soutenir leurs efforts dans ce domaine.

Nécessité d'une plus grande coordination entre les administrations fédérale, provinciales et territoriales : Compte tenu de la nécessité, pour le Canada, d'accroître sa compétitivité, les administrations fédérale, provinciales et territoriales doivent, dans leur sphère de compétence exclusive, coopérer davantage. Ces gouvernements ont signé un Accord sur le commerce intérieur dans le but d'éliminer les obstacles au commerce interprovincial; ils s'efforcent en outre de trouver des moyens pour éliminer le double-emploi et simplifier la réglementation qui régit les relations interprovinciales. Les responsables du Programme du travail ont aussi pris l'initiative d'un projet intergouvernemental en vue d'harmoniser les lois et les règlements dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

Clientèle plus exigeante : De plus en plus, les grands employeurs et les grands syndicats ont leurs propres experts et leurs propres conseillers juridiques, et ils n'hésitent pas à contester le droit des agents des affaires du travail de procéder à des inspections. En outre, les travailleurs plus préoccupés qu'autrefois par l'environnement et, en particulier, par leurs conditions de travail, exigent de leurs employeurs et des organismes gouvernementaux de réglementation de meilleures normes en matière de sécurité et de santé au travail. De plus, la responsabilité des organismes de réglementation en ce qui concerne l'application de ces normes a été mise en cause devant les tribunaux, ce qui montre que le public est plus sensibilisé et a des attentes plus grandes à l'égard du gouvernement, en tant qu'organisme de réglementation, particulièrement dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

Facteurs influant sur le climat des négociations collectives : Le climat des négociations collectives a beaucoup changé ces dernières années sous l'influence, en particulier, du libre-échange, de la privatisation et de la déréglementation. La pression de la concurrence sur les marchés intérieurs et mondiaux a incité les employeurs à prôner la modération dans la gestion des des salaires et des avantages sociaux, et à réclamer plus de souplesse dans la gestion des opérations. Pour les dirigeants syndicaux, la sécurité d'emploi, la formation, la valeur future des contributions actuelles aux régimes de pension et l'incidence du changement technologique sur l'emploi sont des questions de grande importance.

Organisation : Le Programme du travail est dirigé par le sous-ministre adjoint (SMA), secondé par des directeurs généraux à l'administration centrale (AC) (voir Tableau 4). Les bureaux locaux du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFM), six au total, relèvent directement du directeur général, Relations industrielles et Service fédéral de médiation et de conciliation du Programme du travail à l'administration centrale. Toutes les autres activités relatives au Programme dans les dix régions du Ministère relèvent des cadres régionaux - sous-ministres adjoints/directeurs généraux - qui relèvent quant à eux du sous-ministre; toutefois, le SMA donne une orientation fonctionnelle ferme de manière à assurer l'intégrité nationale des programmes.

Tableau 4 : Besoins en ressources pour 1995-1996, selon l'activité et l'organisation

Ministre							
Sous-ministre							
Sous-ministre adjoint							
Travail							
Activité	Relations industrielles et Service fédéral de médiation et de conciliation	Opérations du travail	Analyse des politiques et liaison	Bureau de la main-d'œuvre féminine	ANACT	Total (en milliers de dollars)	
* Relations industrielles et médiation et 130 ETP	14 633					14 633	
Opérations du travail 528 ETP		34 012				34 012	
Gestion, politiques, analyse et liaison 52 ETP			2 278	1 096	2 332	5 706	
Indemnisation accordée 52 ETP						49 337	
			83 349	1 096	2 332	103 688	
			14 633				

* Comprend six bureaux régionaux, soit ceux de Toronto, Halifax, Montréal, Winnipeg, Vancouver et Ottawa.

3. Objectifs

Les objectifs du Programme du travail sont les suivants :

- faciliter et maintenir des relations de travail stables, ainsi qu'un milieu de travail sûr, juste et équitable;
- recueillir et diffuser des données statistiques et des renseignements sur le travail;
- de façon générale, susciter des rapports constructifs entre les syndicats, les employeurs et le gouvernement.

4. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activité : Le Programme du travail comprend quatre activités qui se subdivisent en sous-activités. On trouve une description détaillée de chaque activité à la Section II.

Tableau 3 : Structure par activité du Programme du travail



2. Mandat

et à la santé des employés et employées qui travaillent à bord des trains, des navires et des aéronefs en service ou à l'exploitation du pétrole et du gaz sur certaines terres du Canada; Condition féminine Canada, en ce qui concerne les questions qui préoccupent les Canadiennes membres de la population active; le Solliciteur général du Canada, pour l'indemnisation des détenus des pénitenciers fédéraux qui sont victimes d'accidents, conformément au Règlement sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition; le Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, pour l'administration du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail; le ministère de la Santé et le Secrétaire du Conseil du Trésor pour la protection de la santé et de la sécurité des employés et employées de l'État ainsi que des travailleurs en général; le Secrétaire du Conseil du Trésor pour l'administration du Régime de prestations de revenu versées aux survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions; et, enfin, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce extérieur, pour la participation du Canada aux activités des organisations internationales du travail, telles que l'OIT et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Des ententes d'ordre administratif ont aussi été conclues avec des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'administration de certains aspects du Programme du travail. Par exemple, le gouvernement fédéral a conclu des accords officiels avec des commissions provinciales des accidents du travail pour qu'elles se chargent d'administrer les indemnités versées aux employés fédéraux; il a aussi signé un protocole d'entente avec le Manitoba en vue d'appliquer son règlement sur la sécurité et la santé au travail aux activités de la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson dans la région de Flin Flon.

Les responsables du Programme du travail ont également conclu des accords administratifs avec le Conseil du Trésor, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien et plusieurs sociétés d'État en vue de leur fournir des services spécialisés de protection contre les incendies. Ces services, qui englobent l'examen des plans d'immuebles, des inspections de prévention des incendies, des enquêtes sur incendie et l'élaboration de normes, sont offerts aux responsables des propriétés dans le but de réduire les risques pour les personnes, les propriétés et les opérations. De plus, le Programme collabore étroitement avec d'autres autorités compétentes dans le domaine de la sécurité-incendie et des immuebles afin de coordonner les questions fédérales et provinciales relatives à la sécurité.

Le Programme du Travail tire son mandat de la Loi sur le ministère du Travail, du Code canadien du travail, de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du règlement y afférent, de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands, et de la Loi sur la santé des non-fumeurs.

politiques, ne se limitent pas aux activités purement fédérales, mais revêtent un caractère national. Le Programme touche aussi à l'amélioration des normes du travail dans toutes les parties du monde et joue d'ailleurs un rôle de premier plan dans la participation internationale du Canada aux organismes du travail, tels que l'Organisation internationale du Travail (OIT), ainsi qu'à des ententes comme l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail.

La direction du Programme du travail s'occupe également des programmes d'indemnisation des accidentés, en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'Etat*, de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands* ainsi que des exigences réglementaires découlant de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* qui prévoit le versement d'indemnités aux détenus victimes d'accidents dans les pénitenciers. En outre, la direction du Programme administre le Régime de prestations de revenu versées aux survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions. Tous ces programmes touchent 251 000 fonctionnaires fédéraux, 90 000 employés de sociétés d'Etat fédérales, 19 000 marins marchands et 12 000 détenus des pénitenciers fédéraux.

La protection contre les incendies relève des provinces et territoires, sauf en ce qui concerne les propriétés du gouvernement fédéral. Dans ce dernier cas, c'est le Programme du travail, par l'entremise du Bureau du Commissaire des incendies, qui réglemente les questions de sécurité-incendie. En application de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le Conseil du Trésor a conclu des ententes administratives pour le Programme, afin de voir à ce que les propriétés du gouvernement respectent les normes pertinentes en matière de construction et de sécurité-incendie.

Relations spéciales

Les gestionnaires du Programme du travail entretiennent des relations particulières avec des organismes publiques et privés qui cherchent à réaliser des objectifs compatibles avec les siens. Les organisations et les fédérations canadiennes du travail, les organismes représentant les intérêts des affaires et des employeurs, de même que les gouvernements provinciaux et territoriaux, comptent parmi ses principaux interlocuteurs. Le Programme joue également un rôle actif au sein d'organismes qui s'occupent de l'administration des affaires du travail, tels l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, composée des sous-ministres fédéral, provinciaux et territoriaux du Travail, l'Association canadienne de normalisation et le Centre canadien du marché du travail et de la productivité, qui compte le sous-ministre adjoint du Programme du travail au nombre des membres de son conseil d'administration.

Au palier fédéral, les activités du Programme se conjuguent à celles des organismes suivants : le Conseil canadien des relations du travail, organisme quasi judiciaire indépendant qui tire ses pouvoirs du *Code canadien du travail*; le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, service d'information national faisant intervenir les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, les employeurs et les travailleurs et les travailleurs, et dont le ministre est comptable au Parlement; Transports Canada et l'Office national de l'énergie, en ce qui a trait à la sécurité

C. Données de base

I. Introduction

Au Canada, les compétences en matière de travail sont partagées entre le Parlement fédéral et les assemblées législatives des provinces. Bien que le pouvoir de légiférer dans le domaine des relations du travail relève constitutionnellement des provinces, au premier chef, le Parlement fédéral peut, en vertu de la constitution, adopter des lois du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence exclusive. Les responsables du Programme du travail sont chargés, plus particulièrement, d'appliquer les lois mentionnées dans le mandat à la page 3-12.

Le *Code canadien du travail*, dont l'application incombe à la direction du Programme du travail, est la principale loi fédérale régissant les relations syndicales-patronales, la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail. Il touche les employés et leurs employeurs qui travaillent au Canada dans les ouvrages, entreprises ou affaires de compétence fédérale. Parmi ces entreprises, mentionnons le transport interprovincial ou international par chemin de fer, route ou pipeline, le transport maritime et les services connexes, le transport aérien, les relations communications interprovinciales et internationales, la radiotélévision, les banques et certaines sociétés d'État. Font également partie de ce groupe les secteurs que le Parlement a déclarés d'intérêt national, par exemple l'extraction de l'uranium et la manutention du grain.

Les trois parties du Code s'appliquent aux entreprises susmentionnées, et chacune possède en outre son propre champ d'application. Par exemple, la partie I (Relations du travail) régit toutes les industries du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, mais ce n'est pas le cas des parties II (Sécurité et santé au travail) et III (Normes du travail); par ailleurs, la partie II s'applique à la fonction publique fédérale, mais non les parties I et III. Par conséquent, le nombre d'employés visés par chaque partie varie. Les parties I, II et III touchent respectivement 680 000, 1 030 000, et 727 000 employés.

La direction du Programme du travail est aussi chargée, en vertu de la *Loi sur le ministère du Travail*, de colliger, d'étudier, de publier et de diffuser des statistiques et d'autres renseignements ayant trait aux conditions de travail, et de mener des enquêtes sur d'importantes questions touchant les secteurs d'activité sur lesquelles nous n'avons pas assez de renseignements.

Même si la plupart des opérations du Programme du travail se limitent aux secteurs de compétence fédérale, et c'est particulièrement le cas pour les « Relations industrielles et médiation et conciliation » et les « Opérations du travail » (voir l'organigramme à la page 3-13), le Programme vise aussi à améliorer le système et le climat des relations de travail dans l'ensemble du pays. Il s'intéresse aux questions générales du travail dans la mesure où celles-ci peuvent être modifiées par des choix politiques du gouvernement ou exercer une influence sur ces politiques. Dans ce contexte plus vaste, les programmes de formation, de communication, de promotion, d'information, de consultation, de subventions et de contributions, de recherche et d'analyse des

Tableau 2 : Résultats financiers en 1993-1994¹

(en milliers de dollars)			
1993-1994			
	Budget	Réel	Différence
Budgétaire			
Relations industrielles et médiation et conciliation	15 592	15 874	(282)
Opérations du travail	35 890	36 809	(919)
Gestion, politique, analyse et liaison	3 958	4 055	(97)
Indemnisation fédérale des accidentés	103 521	114 823	(11 302)
Moins : recettes à valoir sur le crédit ²	53 925	43 400	10 525
Ressources humaines ³ (ETP)	105 036	128 161	(23 125)
	730	765	(35)

1. Les chiffres ont été indiqués à nouveau afin de refléter la nouvelle structure du Programme du travail. Pour plus de renseignements, voir les Tableaux 36 et 37 à la Section III.
2. Ces recettes proviennent de l'activité « Indemnisation fédérale des accidentés ».
3. Pour plus de renseignements, voir le Tableau 30 à la Section III.

Explication de la différence : La diminution de 23,1 millions de dollars, soit 18 %, des dépenses de 1993-1994 par rapport au Budget des dépenses principal corrigé est surtout attribuable aux éléments suivants :

- indemnités versées aux accidentés, en vertu de la loi;
 - Budget des dépenses supplémentaires, pour le Programme de partenariat syndical-patronal;
 - Budget des dépenses supplémentaires pour l'Équipe d'innovation au travail;
 - diminution au chapitre de la formation syndicale; ETP et fonds prévus pour les salaires qui n'ont pas été utilisés en raison d'un ralentissement des activités de dotation pendant la période d'intégration des activités du nouveau ministère.
- (22,5) (1,3 0,6 (1,6) (1,0)
- (en millions de dollars)

B. Sommaires des ressources

Tableau 1 : Besoins financiers par activité¹

(en milliers de dollars)				
Budget des dépenses	Prévu	Différence	Réel	
1995-1996	1994-1995		1993-1994	
Relations industrielles et médiation et conciliation	14 633	16 466	(1 833)	15 592
Opérations du travail	34 012	35 458	(1 446)	35 890
Gestion, politique, analyse et liaison	5 706	5 257	449	3 958
Indemnisation fédérale des accidents	102 837	101 789	1 048	103 521
Moins : recettes à valoir sur le crédit ²	53 500	53 590	(90)	53 925
103 688	105 380	(1 692)		105 036
747	768	(21)		730
Ressources humaines ³ (ETP)				

1. Les chiffres ont été indiqués à nouveau afin de refléter la nouvelle structure du Programme du travail.
2. Ces recettes proviennent de l'activité « Indemnisation fédérale des accidents ».
3. Pour plus de renseignements, voir les Tableaux 35, 36 et 37 à la Section III.

Explication de la différence : La diminution nette de \$1,7 million de dollars des besoins financiers pour 1995-1996, par rapport aux prévisions de 1994-1995, est principalement attribuable aux éléments suivants :

(en millions de dollars)

- diminution dans les programmes de contributions; (1,7)
- indemnités versées aux accidentés, en vertu de la loi; (0,6)
- Équipe d'innovation au travail; (0,3)
- suppression des augmentations salariales. (0,3)
- Commission de coopération dans le domaine du travail; 1,2
- réductions découlant de l'Examen du Programme du travail; (1,1)

Explication des prévisions pour 1994-1995 : Les prévisions pour 1994-1995 sont inférieures de 14,8 millions de dollars à celles du Budget des dépenses principal corrigé, principalement à cause d'une révision des prévisions relatives aux indemnités versées aux accidentés, en vertu de la loi, d'après les activités de traitement des demandes en cours.

- plus de 13 000 interventions ont été faites en vertu des parties II et III du *Code canadien du travail*, y compris des inspections aux fins de l'équité salariale et plus de 5 800 interventions des services techniques et de protection contre les incendies (voir pages 3-29 à 3-35);
- le 8 décembre 1994, le Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail, composé de représentants renommés des entreprises, des syndicats, du milieu universitaire et des organismes d'action sociale, a présenté son rapport au ministre du Développement des ressources humaines. Les vingt-quatre recommandations figurant dans le rapport portent sur des questions telles que les normes du travail, la durée du travail et les heures supplémentaires (voir page 3-25);
- en décembre 1994, le ministre du Développement des ressources humaines a déposé le projet de loi C-64 qui devrait remplacer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (voir page 3-35);
- le Programme de médiation préventive a été mis sur pied de façon officielle; il comprend des cours sur la négociation raisonnée (voir page 3-19);
- des fonctionnaires du Programme du travail ont mené les négociations qui ont abouti à la signature de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT), qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1994. Ce même mois a été marqué par la mise sur pied du Bureau administratif national du Canada pour l'ANACT. Les ministres du Travail des trois pays signataires se sont réunis pour la première fois en mars 1994; pendant cette période, les travaux se sont poursuivis en vue de l'établissement du Secrétariat tripartite à Dallas, aux États-Unis (voir page 3-43);
- une nouvelle publication, intitulée *Innovations patronales-syndicales au Canada*, a été produite pour promouvoir les initiatives innovatrices et la collaboration dans les milieux de travail; elle fait état de 24 initiatives patronales-syndicales qui ont été couronnées de succès (voir page 3-24);
- en septembre 1994, le personnel de la Sécurité et de la santé au travail, en collaboration avec des fonctionnaires de Santé Canada et du groupe chargé du Transport des marchandises dangereuses à Transports Canada, a parrainé un Atelier international (tripartite) sur l'harmonisation de la classification des produits chimiques en fonction des dangers physiques; cette initiative devrait permettre d'établir un système d'information mondial sur les substances dangereuses (voir page 3-29).

A. Points saillants des plans et réalisations récentes

En 1995-1996, dans le cadre du Programme du travail, on s'efforcera d'exécuter les activités suivantes :

- procéder à l'examen de la partie I (Relations du travail) du *Code canadien du travail* (voir page 3-26);

- faire intervenir davantage la Médiation préventive pour ce qui est de promouvoir et de faciliter la coopération syndicale-patronale dans les secteurs de compétence fédérale, et jouer le rôle de chef de file pour ce qui est de faire des recherches et d'appliquer les principes de négociation raisonnée dans les lieux de travail au Canada (voir page 3-19);

- poursuivre le projet d'harmonisation en matière de sécurité et de santé au travail. Des groupes de travail tripartites sur la plongée sous-marine et les espaces clos doivent formuler des recommandations à l'intention des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux concernant les dispositions réglementaires proposées (voir page 3-29);

- poursuivre l'examen détaillé de la partie II (Sécurité et santé au travail) du *Code canadien du travail* en consultation avec les employeurs et les syndicats; poursuivre l'examen technique du *Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail*; procéder à l'examen de la partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail* et du *Règlement du Canada sur les normes du travail* (voir pages 3-29 à 3-33);

- mettre en œuvre l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) et exécuter le Programme de travail coopératif établi en application de cet accord (voir page 3-43);

- mettre en œuvre les modifications apportées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (voir page 3-35); et

- de mettre en œuvre les résultats de l'Examen du Programme du travail, y compris une réduction permanente de 1,1 million de dollars dans les dépenses totales en 1995-1996, de 3,0 millions en 1996-1997 et de 6,7 millions en 1997-1998 et les années suivantes. Ces chiffres englobent une réduction maximale de 100 ETP (voir pages 3-8 et 3-16).

Budget principal 1995-1996

Budget

Budgétaire	Fonctionnement		Total	
Dépenses	capital en	transfert de	Moins : recettes à valoir sur le crédit	
				1994-1995

* Voir la note au bas de la page 3-4.

B. Utilisation des autorisations en 1993-1994 - Volume II des Comptes publics

Comme le programme actuel n'existait pas avant 1994-1995, il est impossible de fournir ici des extraits des Comptes publics. Les données financières de 1993-1994 ont donc été reprises pour refléter le nouveau cadre de planification opérationnelle approuvé pour le Programme du travail en 1995-1996. Voir le Tableau 36, à la page 3-56, pour de plus amples renseignements.

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1995-1996 - Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation*

Credits (en milliers de dollars)		Budget principal 1995-1996	Budget principal 1994-1995
15	Programme du travail	44 135	45 705
20	Dépenses de fonctionnement	7 429	59 078
(L)	Subventions et contributions		
(L)	Paiement d'indemnités à des agents de l'Etat et à des marins marchands	47 560	61 360
(L)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs	-	38 000
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	4 564	4 511
Total du Programme		103 688	208 654

Credits - Libellé et sommes demandées

Credits (en dollars)		Budget principal 1995-1996
15	Programme du travail	
	Travail - Dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	44 135 000
20	Travail - Subventions inscrites au Budget et contributions	7 429 000

* Les extraits de la Partie II du Budget principal et des Comptes publics n'ont pas été rajustés en fonction du nouveau cadre de planification opérationnelle approuvé pour le Programme du travail en 1995-1996. Les données financières incluses dans les autres sections de ce chapitre ont été ajustées pour tenir compte de ce transfert. (Voir Tableau 35, page 3-55).

Autorisations de dépenser

A.	Autorisations pour 1995-1996	3-4
B.	Utilisation des autorisations en 1993-1994	3-5

Section I

Aperçu du Programme

A.	Points saillants des plans et réalisations récentes	3-6
B.	Sommaires des ressources	3-8
C.	Données de base	

1.	Introduction	3-10
2.	Mandat	3-12
3.	Objectifs	3-13
4.	Organisation du Programme en vue de son exécution	3-13
5.	Facteurs externes qui influent sur le Programme, et mesures prévues	3-15
6.	Examen du Programme du travail	3-16

Section II

Analyse par activité

A.	Relations industrielles et médiation et conciliation	3-17
B.	Opérations du travail	3-27
C.	Gestion, politique, analyse et liaison	3-39
D.	Indemnisation fédérale des accidentés	3-46

Section III

Renseignements supplémentaires

A.	Aperçu des ressources du Programme	3-50
1.	Besoins financiers par article	3-51
2.	Besoins en personnel	3-51
3.	Paielements de transfert	3-52
4.	Coût net du Programme	3-53
5.	Receites	3-54
B.	Modifications apportées au Programme et à la structure des activités	3-55

	Index par sujet	3-58
--	-----------------	------

Initiatives stratégiques en matière d'emploi, 2-9, 2-10
Initiatives stratégiques liées à l'emploi, 2-32, 2-35
Innovation en milieu de travail, 2-22

I

La stratégie du fond de l'Atlantique (LSPA), 2-33
Les Chemins de la réussite, 2-31

M

Marché du travail, 2-19

Mesure d'amélioration des services d'emploi, 2-34

Mesure spéciale pour les travailleuses et les travailleurs licenciés, 2-35

O

Opérations centralisées, 2-54, 2-61

P

Paiement des prestations, 2-54, 2-60

Partenariats, 2-9, 2-30

Partenariats et Ententes sur la mise en valeur de la main-d'œuvre, 2-21

Prêts aux étudiants entrepreneurs, 2-34

Programme d'adaptation des travailleurs d'usine (PATU), 2-36

Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés (PATA), 2-36

Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT), 2-36

Programme de revenu supplémentaire pour les travailleurs âgés (PRSTA), 2-36

Programme jeunes stagiaires, 2-31

Programmes d'emploi d'été, 2-31

R

Réforme de la sécurité sociale, 2-8, 2-20, 2-29

Restructuration de l'emploi, 2-22

S

Secteur privé, 2-30

Secteur public, 2-30

Service jeunesse Canada, 2-31

Services et programmes à certains prestataires d'assurance-chômage, 2-32

Services relatifs aux demandes, 2-53

Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées (SNIPH), 2-34

Structure des activités, 2-16

T

Traitement des demandes, 2-53, 2-59

2-78 (Programme d'emploi et d'assurance)

A

Adaptation au marché du travail, 2-24, 2-37, 2-43
Amélioration de l'employabilité, 2-24, 2-37, 2-42

C

Contrôle de l'assurance, 2-54, 2-60

D

Demandes de renseignements, 2-53
Développement des collectivités, 2-24, 2-38

E

Emploi d'été et Expérience de travail (EETT), 2-34
Enquêtes de suivi, 2-40, 2-42
Ententes fédérales-provinciales de Stratégie Jeunesse à Terre-Neuve et du N.-B., 2-46

Etude longitudinale de l'incidence de la formation relative aux programmes d'Intégration professionnelle et de Développement de l'emploi, 2-47
Évaluation de l'option d'Alternance travail-études, 2-50
Évaluation des études sectorielles, 2-50

Évaluation du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI), 2-47
Examen des programmes, 2-8, 2-29

Examen opérationnel des Centres d'aide aux entreprises, 2-35

F

Fonds sectoriel pour la formation de l'EEMAC, 2-48
Frais généraux, 2-54, 2-61

G

Gestion du programme et autres, 2-24

I

Information et initiatives spéciales, 2-23, 2-38, 2-43
Information sur le marché du travail, 2-33, 2-35
Information sur les professions et les carrières (IPC), 2-36
Initiative L'Ecole avant tout, 2-31, 2-34
Initiative nationale de création d'emplois et de formation dans le secteur du tourisme, 2-33
Initiatives d'employabilité pour les BAS dans le cadre de la PE, 2-49
Initiatives Jeunesse, 2-9, 2-10, 2-31, 2-34
Initiatives liées à l'acquisition du savoir/Initiatives Jeunesse, 2-21
Initiatives sectorielles, 2-33
Initiatives spéciales, 2-10, 2-33

mathématiques. La différence représente le surplus ou le déficit actuariel lequel est remis ou récupéré du Trésor.

Intérêt en provenance du Canada : L'intérêt en provenance du Canada est calculé sur les provisions mathématiques, comme l'exige la *Loi sur l'augmentation du rendement*.

Rentes non réclamées : Les rentes non réclamées comprennent les sommes vécues au Trésor à l'égard des rentes qui n'ont pu être versées parce que les rentiers sont introuvables.

Services fournis gratuitement : La valeur des services d'administration fournis gratuitement par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et par d'autres entités fédérales n'est pas enregistrée aux comptes du Compte.

Provisions mathématiques : La méthode qui a servi au calcul des provisions mathématiques au montant de 733 953 000 \$ est conforme à l'article 15(1) de la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* et aux règlements y afférents.

Le Règlement relatif aux rentes sur l'État prévoit que les tables de mortalité à utiliser lors de l'établissement des valeurs des rentes seront les tables de rente pour 1949 modifiées par l'échelle « C » de projection.

La Commission entreprend tous les ans une étude de la mortalité afin de mesurer la justesse des tables de mortalité aux fins d'évaluation. Les résultats de la dernière étude, terminée en avril 1994, indiquent que les tables de mortalité en usage continuent de s'avérer convenables pour de telles fins.

Tableau 32: Évolution de la situation financière pour l'exercice terminé le 31 mars 1994

(en milliers de dollars)		1993-1994	1992-1993
Utilisation des fonds :			
Opérations			
Excédent des paiements et autres débits sur les revenus de l'exercice			
	40 904	(2 876)	(2 920)
Diminution de l'intérêt couru et des débiteurs			
	38 028		37 551
Surplus actuariel versé au Fonds du revenu consolidé			
	1 832		2 679
Total des fonds utilisés			
	39 860		40 230
Dépôt auprès du Receveur général du Canada : solde au début de l'exercice			
	724 751		764 981
Dépôt auprès du Receveur général du Canada : solde à la fin de l'exercice			
	684 891		724 751

2. Notes afférentes aux états financiers du 31 mars 1994

Pouvoirs et objectif : Le Compte des rentes sur l'État a été constitué en 1908 en vertu de la *Loi relative aux rentes sur l'État* (la « Loi »), ainsi que modifiée par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* (la *Loi sur l'augmentation du rendement*).

L'objectif de la Loi était d'encourager les particuliers et les groupes de Canadiens à pourvoir à leurs besoins futurs par l'achat de rentes sur l'État. La *Loi sur l'augmentation du rendement* a porté à 7 % le taux de rendement des contrats de rente sur l'État, a assoupli les modalités de ces derniers et a mis fin à la vente des rentes.

Le Compte est administré par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et il opère à même le Trésor.

Principales conventions comptables :

Méthode comptable : Les comptes du Compte des rentes sur l'État sont tenus selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

Provisions mathématiques : Les provisions mathématiques comprennent :

- les primes cumulées et l'intérêt couru sur les rentes non échues ainsi que;
- la valeur actuelle des rentes échues établie selon une méthode actuarielle fondée sur le(s) taux d'intérêt et les tables de mortalité comme cela est exigé.

Surplus actuariel : À la fin de tout exercice financier, la somme comptabilisée des provisions mathématiques peut être différente de la somme calculée des provisions

I. États financiers

Tableau 30: Bilan au 31 mars 1994 *

(en milliers de dollars)		1993-1994	1992-1993
Actif			
Actif			
Dépôt auprès du Receveur général du Canada	684 891	724 751	53 683
Intérêt couru à recevoir du Canada	50 793		148
Débiteurs	162		
	735 846	778 582	
Passif			
Surplus actuariel à verser au Canada	1 893	1 832	
Provisions mathématiques	733 953	776 750	
	735 846	778 582	

* Voir les notes afférentes aux états financiers.

Tableau 31: État des résultats et des provisions mathématiques pour l'exercice terminé le 31 mars 1994

(en milliers de dollars)		1993-1994	1992-1993
Revenus			
Revenus			
Intérêts en provenance du Canada	50 793	53 683	
Primes	277	208	
Autres	99	90	
	51 169	53 981	
Excédent des paiements et autres débits sur les revenus de l'exercice			
Provisions mathématiques : solde au début de l'exercice	40 904	40 471	
	776 750	819 053	
	735 846	778 582	
Surplus actuariel			
Surplus actuariel	1 893	1 832	
	733 953	776 750	
	735 846	778 582	

* Voir les notes afférentes aux états financiers.

Tableau 29: Concordance Réelle pour 1993-1994 (en milliers de dollars et en ETP)

MINISTÈRES D'ORIGINE		Programme des ministères d'origine		Transféré à					
Activités ¹	Budget	Autre Ministère	DRHC - autres programmes	Emploi	Assurance-chômage	Services conjoints	Gestion des CEC	Transféré à	
								Emploi et assurance	
				1 665 216	6 786	5 076	1 653 354	-	50 313
				559 805	-	-	-	509 492	189 882
				202 626	-	-	12 744	-	-
				2 427 647	6 786	5 076	1 666 098	509 492	240 195
				993 708	-	-	285 163	501 439	207 106
				1 433 939	6 786	5 076	1 380 935	8 053	33 089
				354 306	23 106	330 304	896	-	-

1. Seules les activités touchées par la réorganisation sont mentionnées.
2. Total pour le Programme : 1 533 millions de dollars au net (19 479 ETP)

2 526,8 millions de dollars au brut.

Équivalents temps plein concrets	6,829	9,378	3,272
----------------------------------	-------	-------	-------

Les tableaux 28 et 29 tiennent compte du transfert de l'activité Assurance-chômage à l'activité Gestion des CEC et Services conjoints de la sous-activité Opérations communes des CRI.

et ETP)

Equivalents temps plein connexes	7 563	9 186	2 635
----------------------------------	-------	-------	-------

2-71 (Renseignements supplémentaires)

Tableau 26 : Coût net du Programme

(en milliers de dollars)		
Budget des dépenses	1995-1996	1994-1995*
Dépenses de fonctionnement	1 132 786	1 106 208
Paiements de transfert	1 354 381	1 367 312
	2 487 167	2 473 520
Moins : Dépenses recouvrables du Compte d'assurance-chômage	844 589	934 581
Dépenses nettes - Budget principal	1 642 578	1 538 939
Services reçus sans frais		
De Travaux publics et Services gouvernementaux :		
- Locaux	23 943	19 349
- Services d'émission de chèques	3 353	2 439
Du Secrétariat du Conseil du Trésor :		
- Contribution de l'employeur aux avantages sociaux des employés pour les primes d'assurance et d'autres frais	7 079	8 693
Autres services	1 315	577
Coût total du Programme	1 678 268	1 569 997
Moins : Recettes	77 976	2 280
Coût net estimatif du Programme	1 600 292	1 567 717

* Réaménagé.

6. Recettes

Tableau 27 : Recettes selon le genre

(en milliers de dollars)		
Budget des dépenses	1995-1996	1994-1995
Trésor* :		
CHOIX	141	128
Inventaire canadien des intérêts reliés au travail	9	6
Recouvrement de coûts relativement aux avantages sociaux des employés	75 732	-
Remboursement des dépenses d'années précédentes	-	-
Amendes d'assurance-chômage	-	-
Surplus actuariel - Compte des rentes	-	-
Autres revenus	-	424
Recettes nettes en vertu de crédits :		
Frais de rempliement des cartes d'assurance-chômage	2 094	2 094
Colloques à l'intention des employeurs locaux	-	-
Total des recettes	77 976	2 228
	2 094	2 102
	22 635	8

* Recettes versées directement au Trésor et non disponibles pour les fins du Programme.

4. Paiements de transfert

Les subventions et les contributions représentent 54 % du Budget principal réaménagé de 1995-1996 pour le Programme d'emploi et d'assurance.

Tableau 25 : Détail des paiements de transfert

(en dollars)			
Subventions	Budget des dépenses	1995-1996	1994-1995
			Réel 1993-1994
Emploi			
(L) Paiement de prestations d'aide à l'adaptation, conformément aux conditions prescrites par le gouvernement en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie, de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région.	24 900 000	38 000 000	49 338 202
Subventions visant à améliorer l'employabilité et à promouvoir les possibilités d'emploi	55 368 000	62 217 000	55 966 478
Subventions destinées au fonds de formation sectoriel	2 000 000	4 000 000	1 750 000
Subventions dans le cadre de la stratégie du poison de fond de l'Atlantique	164 100 000	292 815 000	-
Ecole nationale de ballet	-	500 000	-
Ecole nationale de théâtre	-	750 000	-
Subventions visant à fournir un revenu de soutien dans le cadre de la stratégie du poison de fond de l'Atlantique	-	49 685 000	-
Total des subventions	246 368 000	447 967 000	107 054 680
Contributions			
Emploi			
Paiement visant à faciliter le bon fonctionnement du marché du travail canadien	1 049 905 000	1 106 967 000	1 264 721 601
Service d'emploi agricole	11 656 000	11 782 000	11 405 281
Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés	46 452 000	46 452 000	-
Programme de revenu supplémentaire pour les travailleurs âgés	-	1 276 000	-
Total des contributions	1 108 013 000	1 166 477 000	1 276 126 882
Total	1 354 381 000	1 614 444 000	1 383 181 562

5. Coût net du Programme

Le Budget des dépenses de 1994-1995 du Programme d'emploi et d'assurance ne comprend que les dépenses qui doivent être imputées aux crédits votés de DRHC et aux paiements législatifs. Les autres articles doivent être inclus lorsque le Programme fait l'objet d'une description complète. Au Tableau 27, on présente d'autres éléments de coûts dont il faut tenir compte pour établir le coût total du Programme.

services communs appropriés. L'estimation doit être assez précise pour justifier les décisions d'investissement.

Estimation de type D : Il s'agit d'une estimation provisoire du coût total et de la durée d'un projet, fondée sur un énoncé des exigences détaillé et conforme à une mission.

Approbation provisoire d'un projet (AP) : Autorisation du Conseil du Trésor d'entreprendre un projet en fonction des exigences opérationnelles prévues. Cette approbation s'étend aux objectifs de l'étape de définition du projet et aux dépenses pertinentes. Les ministères peuvent solliciter l'approbation provisoire après avoir examiné le cycle de vie complet du projet et en avoir établi le coût, habituellement d'après une estimation de type C, et après avoir préparé une estimation de type B relative au coût de l'étape de définition du projet.

Approbation finale (AF) d'un projet : Autorisation du Conseil du Trésor couvrant les objectifs de l'étape d'exécution du projet et les dépenses pertinentes. Les ministères peuvent solliciter l'approbation finale qu'après avoir établi l'ampleur du cycle de vie du projet et raffiné les prévisions de coûts au moins à une estimation de type B.

Le Tableau 24 donne des détails sur les projets d'immobilisations dont le coût total estimatif est égal ou supérieur à 250 000 \$.

Tableau 24 : Détails des projets d'immobilisations

(en milliers de dollars)					Dépenses prévues *	Budget des années futures
Coût total estimatif précédent	Coût total estimatif courant	31 mars 1995	Depenses jusqu'au 1995-1996	Besoins		
38 346	38 346	38 346	-	-	(A-AF)	Remplacement d'équipements - Phase I et II
38 346	53 894	51 378	2 156	-	(A-AF)	Remplacement d'équipements - Phase III (A-AF)
19025	17 759	17 759	-	-	(A-AF)	Centres d'information d'emploi automatisés
2 200	3 100	3 100	-	-	(A-AF)	Réseau Routier (B-AF)
3 401	3 401	3 401	-	-	(A-AF)	Accroissement des activités d'enquête de l'a-c.
-	1 495	1 495	-	-	(A-AF)	La stratégie du poisson de fond de l'Atlantique

* Comporte les coûts encourus ou prévus depuis le début du projet jusqu'au 31 mars de l'année en cours.

Tableau 23 : Répartition des dépenses brutes en capital par activité

(en millions de dollars)			
Budget des dépenses	1995-1996	Prévu	Réal
Emploi	410	10 636	11 599
Assurance-chômage	52	27 304	39 572
Gestion des CEC et services conjoints	1 940	1 750	14 283
	2 402	39 690	65 454

Définitions applicables aux projets d'immobilisations et aux grands projets de l'Etat

Projet de l'Etat - Une initiative ministérielle qui n'est pas une activité de programme courante, qui requiert la conception et la mise au point de nouveaux programmes, de matériel, de structures, ou de systèmes et qui comporte des risques plus élevés que la moyenne, constitue un projet de l'Etat si :

- a. son coût estimatif dépasse l'autorisation visant l'approbation des projets que le Conseil du Trésor a accordée au ministère en cause ;
 - b. les risques sont particulièrement élevés, quel que soit le coût estimatif.
- * Lorsqu'un projet de l'Etat comporte des risques élevés et un coût estimatif supérieur à 100 millions de dollars, il constitue un grand projet de l'Etat.

Estimation de type A : Il s'agit de l'estimation la plus précise et la plus détaillée. Elle se limite habituellement aux biens en cours de production ou aux commandes immédiates ou répétées. Elle doit s'appuyer sur les données de production complètes, sur des calendriers de production exécutoires ou sur un autre instrument exécutoire. En règle générale, une estimation de type A sert à appuyer une présentation qui vise à accroître les résultats d'un projet assujéti à un contrat dont l'une des dispositions justifie l'estimation.

Estimation de type B : Cette estimation porte sur la conception de tous les principaux systèmes et sous-systèmes, les plans de production, l'examen du site et des installations, les besoins spécifiques en matière de transport, les contraintes imposées par le marché du travail et tous les autres objectifs du projet. Bien que moins précise que l'estimation de type A, elle requiert généralement l'exécution d'importants travaux de définition du projet, souvent en vertu d'un contrat avec le secteur privé, et la participation des organismes de services communs appropriés.

Estimation de type C : Cette estimation englobe les coûts du cycle de vie de la solution préliminaire permettant de satisfaire à l'énoncé des exigences, y compris une analyse préliminaire des sources d'approvisionnement et de l'état d'avancement des installations de production et de la technologie, effectuée en collaboration avec les organismes de

Tableau 22 : Détail des besoins en personnel

Provision pour le traitement annuel moyen 1995-1996	Échelle des traitements actuelle	ETP Réel 1993-1994	ETP Prévu 1994-1995	Budget des dépenses 1995-1996	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998
69 316	30 103 - 85 937	3	3	3	157	22	1	96
57 120	20 600 - 87 241	154	158	157	22	22	1	97
59 584	19 270 - 74 268	22	22	22	1	1	1	95
-	19 263 - 79 497	1	1	1	1	1	1	63 300 - 128 900
40 038	17 994 - 75 002	785	801	781	785	785	785	40 038
45 787	24 060 - 78 759	170	173	172	173	173	173	45 787
46 339	15 981 - 71 883	7	7	7	7	7	7	46 339
46 875	17 849 - 67 814	8	9	8	8	8	8	46 875
44 761	17 635 - 72 700	56	57	57	57	57	57	44 761
-	19 263 - 79 497	1	1	1	1	1	1	-
46 744	16 882 - 69 291	44	45	44	44	44	44	46 744
41 491	16 882 - 69 291	8 766	8 938	8 721	8 938	8 721	8 721	41 491
-	16 781 - 72 700	1	1	1	1	1	1	-
38 931	16 608 - 75 927	20	20	20	20	20	20	38 931
35 477	16 608 - 73 190	4	4	4	4	4	4	35 477
-	20 448 - 52 986	1	1	1	1	1	1	-
27 762	20 195 - 41 830	6	6	6	6	6	6	27 762
30 808	17 680 - 48 804	239	244	242	244	242	244	30 808
27 777	16 999 - 41 724	8 447	8 610	8 403	8 610	8 403	8 403	27 777
27 357	16 648 - 33 218	17	17	17	17	17	17	27 357
27 558	16 847 - 41 991	216	220	219	220	219	216	27 558
27 084	17 489 - 53 544	8	9	9	9	9	8	27 084
-	13 241 - 31 740	408	400	400	400	400	408	-

* L'expression « Équivalent temps plein » représente une mesure de la consommation des ressources humaines fondée sur les niveaux moyens de l'emploi.

Note : La colonne touchant l'échelle des traitements actuelle indique les échelles salariales par groupe professionnel en vigueur le 1^{er} octobre 1993. La colonne visant l'échelle des traitements indique les coûts salariaux estimatifs de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations d'échelon annuelles, les promotions et la rémunération au mérite. Les modifications apportées à la répartition des éléments utilisés pour le calcul peuvent influencer sur la comparaison des moyennes entre les années.

1. Ceci inclut tous les postes des niveaux EX-1 à EX-5 inclusivement.

Section III

Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

I. Besoins financiers par article

Tableau 21 : Détails des besoins financiers par article

	(en millions de dollars)		
	Budget des dépenses	Prévu	Réel
	1995-1996	1994-1995	1993-1994

Personnel	717 192	735 896	720 836
Traitements et salaires	93 215	97 865	93 186
Contributions au régime d'avantages sociaux des employés			

Biens et services	810 407	833 761	814 022
-------------------	---------	---------	---------

Transports et communications	103 904	95 920	84 572
Information	27 068	25 187	22 025
Services professionnels et spéciaux	147 853	138 257	124 016

Frais de location	12 297	16 625	10 006
Achat de services de réparation et d'entretien	8 959	12 198	7 290
Services publics, fournitures et approvisionnements	19 150	11 498	15 582

Toutes autres dépenses	746	905	606
Capital - Dépenses en capital secondaires ¹	2 402	34 301	65 454
- Dépenses en capital contrôlées ^{2,3}	-	5 389	-

Total des opérations	1 132 786	1 174 041	1 143 573
Paiements de transfert	1 354 381	1 614 444	1 383 182

Total des dépenses	2 487 167	2 788 485	2 526 755
--------------------	-----------	-----------	-----------

Moins: dépenses recouvrables du Compte d'a.-c. ⁴	844 589	975 264	993 708
---	---------	---------	---------

Dépenses totales nettes	1 642 578	1 813 221	1 533 047
--------------------------------	------------------	------------------	------------------

1. Les dépenses en capital secondaires représentent la valeur comptable résiduelle une fois que les dépenses en capital contrôlées ont été établies. Conformément aux principes relatifs au budget de fonctionnement, ces ressources seraient interchangeables avec celles des articles Personnel, et biens et services.
2. Les dépenses en capital contrôlées comprennent les dépenses budgétaires qui ont trait aux investissements dans : l'acquisition de terrains, d'immeubles ainsi que de structures et de travaux d'ingénierie; l'acquisition ou la création d'autres immobilisations jugées essentielles à la prestation du Programme; les modifications ou les rénovations importantes qui élargissent l'utilité des immobilisations ou en changent le rendement, la capacité ou les fonctions.
3. Inclut les ressources en capital approuvées pour 1994-1995 dans le cadre d'une affectation faisant l'objet d'un contrôle distinct.
4. À partir du 1^{er} avril 1995, le traitement comptable des coûts associés au régime d'avantages sociaux des employés et aux cotisations d'assurance du Conseil du Trésor sera modifié. La nouvelle procédure entraînera la répartition directe des coûts du Compte de l'assurance-chômage. La procédure actuelle veut que les coûts soient imputés à DRHC et ensuite facturés au Compte de l'assurance-chômage, sous forme de coûts administratifs. Voir Chapitre 7, Tableau 2 pour plus de renseignements.

Explication de la différence : Les dépenses réelles de 1993-1994 sont supérieures de 8,8 millions de dollars soit de 36 % du Budget principal redressé de 1993-1994 (et de 496 équivalents temps plein de plus). La différence est principalement attribuable à un réaménagement des ressources à l'intérieur du Programme, compensé par les dépenses supplémentaires recouvrées du Compte de l'assurance-chômage.

Données sur le rendement : Cette activité ne fait pas l'objet d'une évaluation directe en tant que telle. Compte tenu de sa nature, son efficacité et son efficacité globales sont évaluées en fonction des résultats de l'ensemble des Programmes d'emploi et d'assurance.

Les Tableaux 19 et 20 indiquent le rapport entre, d'une part, les équivalents temps plein et les dépenses de l'activité intitulée Gestion des CFC et services conjoints et, d'autre part, l'ensemble des équivalents temps plein et des dépenses des Programmes d'emploi et d'assurance.

Tableau 19 : Rapport entre les équivalents temps plein de l'activité de Gestion des CFC et des Services conjoints et le total des équivalents temps plein du Programme d'emploi et d'assurance

(équivalents temps plein)			
Budget des dépenses	Prévu	Réel	
1995-1996	1994-1995	1993-1994	
2 508	2 631	3 272	Gestion des CFC et Services conjoints
19 392	19 844	19 479	Total du Programme d'emploi et d'assurance
12,9	13,3	16,8	Pourcentage du total

Tableau 20 : Rapport entre les dépenses de l'activité de Gestion des CFC et des Services conjoints et les dépenses totales du Programme d'emploi et d'assurance

(en milliers de dollars)			
Budget des dépenses	Prévu	Réel	
1995-1996	1994-1995	1993-1994	
165 076	177 692	240 195	Gestion des CFC et Services conjoints
1 132 786	1 174 041	1 143 573	Total du Programme d'emploi et d'assurance - Exploitation
15	15	21	Pourcentage du total

Tableau 17 : Sommaire des ressources de l'activité*

(en milliers de dollars)			
Budget des dépenses	1995-1996	1994-1995	Réel 1993-1994
Gestion des CEC et Services conjoints	165 076	177 692	240 195
Moins : dépenses recouvrables du Compte d'assurance-chômage	123 990	149 560	207 106
Dépenses nettes de l'activité	41 086	28 132	33 089
Ressources humaines (ETP)	2508	2631	3272

* Tient compte du transfert de l'activité appelée Assurance-chômage à l'activité intitulée Gestion des CEC et Services conjoints des opérations communes des centres régionaux d'informatique. Voir les Tableaux 28 et 29 de la Section III pour plus de précisions.

Explication du Budget des dépenses de 1995-1996 : Les besoins financiers nets pour 1995-1996 sont de 13 millions de dollars, soit de 46 % (et de 123 équivalents temps plein) inférieurs aux dépenses prévues pour 1994-1995. La différence est principalement attribuable aux facteurs suivants:

- réductions budgétaires;
 - changement de méthode comptable pour ce qui est du régime d'avantages sociaux des employés.
- (12,6) 25,6
- (en millions de dollars)

Tableau 18 : Résultats financiers en 1993-1994*

(en milliers de dollars)			
	Réel	Budget principal	Différence
Gestion des CEC et Services conjoints	240 195	192 425	47 770
Moins : dépenses recouvrables du Compte d'assurance-chômage	207 106	168 135	38 971
Dépenses nettes de l'activité	33 089	24 290	8 799
Ressources humaines (ETP)	3 272	2 776	496

* Tient compte du transfert de l'activité appelée Assurance-chômage à l'activité intitulée Gestion des CEC et Services conjoints des opérations communes des centres régionaux d'informatique. Voir le Tableau 29 de la Section III pour plus de précisions.

C. Gestion des CEC et Services conjoints

Objectif

Offrir des services de gestion et de soutien administratif efficaces en temps opportun pour la prestation des services des CEC destinés au public.

Description

Cette activité regroupe un certain nombre d'activités liées à la gestion et à la prestation de Services conjoints du Programme qui n'entrent pas directement dans les sous-activités faisant partie des programmes particuliers (tels que l'Amélioration de l'employabilité, l'Adjustement du marché de l'emploi, etc.) ou des services particuliers (Traitement des demandes). Presque toutes les ressources en équivalents temps plein au titre de cette activité se trouvent dans les régions, où cette activité englobe les directeurs régionaux d'Emploi et Assurance, les directeurs de district et les directeurs de Centres d'emploi du Canada (CEC), ainsi que le personnel de soutien administratif rattaché à ces postes.

Cette activité regroupe les principales composantes suivantes :

- Gestion des opérations des CEC — Activités de gestion des opérations des CEC exercées dans les bureaux régionaux, les centres régionaux d'information, les bureaux de district et les bureaux locaux (CEC) par les directeurs responsables de l'exécution des divers Programmes d'emploi et d'assurance et du fonctionnement des systèmes informatiques communs;
- Services d'accueil — Double fonction qui consiste à accueillir les clients qui se rendent en personne au Centre d'emploi du Canada (CEC), ou qui y téléphonent, et à les diriger vers la personne appropriée;
- Services de soutien — Soutien administratif du Programme d'emploi et d'assurance dans les bureaux locaux;
- Gestion du Programme — Conseils et directives pour le personnel affecté aux activités des Services d'emploi et d'Assurance à l'Administration centrale et dans les bureaux régionaux, grâce à l'élaboration d'une politique et d'une marche à suivre efficaces en matière d'emploi et d'assurance.

Sommaires financiers

L'activité de Gestion des CEC et des Services conjoints représente environ 7 % des besoins financiers bruts du Programme d'emploi et d'assurance pour 1994-1995 et 13 % du nombre total d'équivalents temps plein.

Opérations centralisées : Parmi les sous-activités relatives à cette fonction, on retrouve le traitement des demandes de réduction du taux de la cotisation présentées par les employeurs participant à un régime d'assurance-salaire. On prévoit 40 000 demandes de cette nature en 1994-1995 ainsi qu'en 1995-1996.

L'Administration des rentes sur l'Etat constitue une autre sous-activité; le volume de travail se mesure surtout en fonction du nombre de contrats en cours d'administration. Le volume de contrats administrés continuera de baisser : on prévoit 148 000 contrats en 1994-1995 et 142 000 en 1995-1996.

En ce qui concerne la sous-activité relative à l'Administration de l'attribution des numéros d'assurance sociale, le volume de travail est évalué en fonction du nombre de cartes d'assurance sociale délivrées, lequel devrait, selon les prévisions, s'élever à 974 000 en 1994-1995 comme en 1995-1996.

Frais généraux : Le Système global de dépistage (SGD), système à trois paliers de vérification des demandes de prestations d'assurance-chômage, mesure l'exactitude des paiements de prestations. Il permet de déterminer la fréquence des trop-payés et des moins-payés non décelés dans 10 catégories d'erreurs, notamment les erreurs non attribuables à DRHC (attribuables aux prestataires et aux employeurs) et les erreurs commises à l'interne (liées au traitement des demandes).

Pour l'année civile 1993, le pourcentage des trop-payés et des moins-payés non décelés s'élevait à 2,6 %, comparativement à 3,3 % en 1992 et à 4,8 % en 1991. Cette diminution pourrait être attribuable, entre autres raisons, à une plus grande activité au niveau du Programme de sensibilisation au relèvement de l'emploi, à la stabilité de l'effectif affecté au traitement des demandes et à un changement apporté à nos méthodes de vérification des relèves d'emploi.

Evaluation du programme

Au printemps 1993, le Ministère a entrepris une évaluation détaillée du programme de prestations ordinaires d'assurance chômage. Cette évaluation comportait 23 études réalisées par des évaluateurs de DRHC, des universitaires et des organismes externes comme Statistique Canada. Ces études portaient sur une vaste gamme de questions touchant les prestations ordinaires. Les résultats de cette recherche ont été utilisés dans le cadre du processus de réforme de la sécurité sociale.

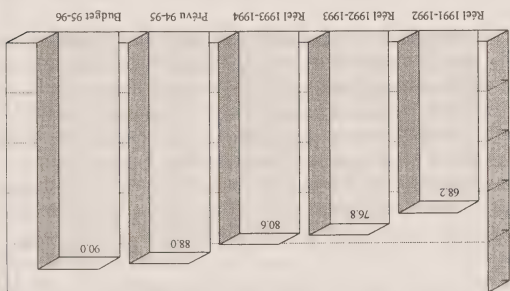
En 1995-1996, de nouvelles initiatives, dont certaines réalisées en collaboration avec des ministères fédéraux et provinciaux, permettront d'accroître considérablement les économies résultant des activités de contrôle (p. ex.: 194 millions de dollars).

À peu près 914 000 enquêtes seront effectuées en 1994-1995 et on s'attend à ce qu'il en résulte des économies globales d'environ 472,5 millions de dollars.

Contrôle de l'assurance : Dans le cadre des activités de contrôle, des enquêtes sur les contrevenants virtuels sont effectuées et des mesures sont prises pour veiller à ce que les employeurs et les prestataires communiquent sans délai des renseignements exacts. En 1993-1994, quelque 1 086 253 enquêtes ont permis de réaliser des économies globales de 449,6 millions de dollars, dont 332,9 millions en trop-payés et en pénalités et 116,6 millions en économies résultant d'activités de prévention et de dissuasion.

Paiement des prestations : Les niveaux de ressources nécessaires à l'émission des mandats (paiements) sont fondés sur le taux de chômage prévu. Les Centres régionaux d'informatique sont les principaux responsables de l'émission des mandats. On prévoit que 27,5 millions de mandats seront émis en 1995-1996, une baisse de 16,2 % par rapport à ce qui avait été prévu pour 1994-1995 (32,7 millions). Cette diminution est attribuable aux modifications législatives (projet de loi C-17) qui ont réduit le nombre maximal de semaines d'admissibilité.

Les initiatives d'automatisation, améliorations administratives axées principalement sur l'amélioration du service à la clientèle et il est prévu que le service continuera de se perfectionner l'an prochain à la suite des Un objectif de 90 % sera fixé pour 1995-1996 en comparaison avec l'objectif actuel de 85 %, car saméliorer en 1994-1995 et le pourcentage des demandes traitées à temps devrait atteindre 88 %. comparativement à 1992-1993. On s'attend à ce que la rapidité du service continue de ainsi qu'à une diminution de 9 % des demandes initiales et renouvelées réglées en 1993-1994, du service aux prestataires



Des objectifs de rendement sont établis annuellement pour tenir compte des contraintes. En 1993-1994, 80,6 % des demandes ont été traitées dans un délai de 21 jours, alors que l'objectif fixé pour l'année était de 79 %. Il s'agit là d'une augmentation de rendement par rapport au niveau de 1992-1993 (76,8 %), attribuable à l'importance que les gestionnaires ont accordée à l'amélioration de la rapidité du service aux prestataires

Tableau 16 : Rapidité du service (pourcentage des demandes traitées dans les trois semaines suivant leur enregistrement)

Traitement des demandes : Les niveaux de ressources requis pour le traitement des demandes de prestations sont établis en fonction du volume de travail prévu et du niveau de service fourni au public. Le volume de travail prévu pour 1995-1996 est calculé d'après le taux de chômage projeté par le ministère des Finances ainsi que d'après le nombre prévu de demandes de prestations par travail partagé, d'allocation de formation ou de prestations spéciales. Le contrôle de l'Assurance a également une incidence sur les ressources nécessaires au traitement des demandes de prestations puisqu'il influe sur le nombre d'entrevues avec les demandeurs, de décisions révisées et d'appels devant le Conseil arbitral et devant le juge-arbitre.

La productivité est évaluée en fonction du temps productif du personnel directement affecté au traitement des demandes d'assurance-chômage (le personnel de soutien et les agents de l'Assurance-chômage). La productivité enregistrée en 1993-1994 (1 083 demandes traitées par équivalent temps plein productif) dépassait légèrement les prévisions (1 061). Ce niveau de rendement légèrement inférieur à ce qu'on avait atteint en 1992-1993 (1 086) peut s'expliquer par la complexité accrue, attribuable à l'entrée en vigueur des projets de loi C-113 et C-17.

Parmi les principaux éléments du projet de loi C-17 on note : la réduction du taux de cotisation en vue de stimuler la création d'emplois et d'alléger le fardeau financier imposé aux employeurs et aux travailleurs; la diminution du taux de prestations de 57 à 55 % de la rémunération assurable moyenne, mais l'augmentation de ce taux à 60 % pour les prestataires à faible revenu ayant des personnes à leur charge; l'établissement d'un lien plus étroit entre les antécédents de travail et l'admissibilité en réduisant la période de prestations pour ceux qui ont accumulé moins de semaines d'emploi, et en haussant la norme minimale d'admissibilité de 10 à 12 semaines afin qu'une plus longue participation au marché du travail soit requise pour être admissible à des prestations d'assurance chômage.

On mesure la rapidité du service en établissant la proportion des demandes traitées dans les trois semaines (21 jours) suivant leur enregistrement. La troisième semaine de traitement a été choisie comme point critique parce qu'elle correspond à la semaine du premier versement possible et que le paiement est effectué au plus tôt dans la quatrième semaine, après réception de la première carte de déclaration du prestataire. Certaines demandes ne peuvent être traitées durant cette période pour deux raisons :

- elles peuvent avoir un caractère litigieux et nécessiter une enquête avant qu'une décision ne soit prise (par exemple dans le cas d'un conflit collectif);
- il manque des documents nécessaires à l'établissement de la période de prestations (par exemple un certificat médical).

Le rendement de la fonction du traitement des demandes (distinction de celle du paiement des prestations), est mesuré d'après l'efficacité (rendement par équivalents temps plein productifs) et l'efficacité des activités (opportunité et précision du service). Dans le cas du Contrôle, le rendement est mesuré en fonction de la détection et de la prévention des trop-payés. La justification des ressources découle d'une action visant l'utilisation optimale des services et des mesures de contrôle. L'information sur le rendement antérieur sert de point de départ et l'incidence des lois, des politiques et des procédures nouvelles ou modifiées est évaluée à l'aide de projets-pilotes ou de normes de temps mesuré. Le Tableau 15 fournit des précisions sur les fluctuations du volume de travail d'une année à l'autre.

Tableau 15 : Volume de travail

Budget des dépenses	1995-1996	Prévu 1994-1995	Réel 1993-1994	Réel 1992-1993	Réel 1991-1992
Traitement des demandes					
Traitement des demandes initiales et renouvelées (000)	3 086	3 079	3 301	3 628	3 890
Rapidité du service - Nombre de demandes de prestation traitées en 21 jours	90%	88,0%	80,6%	76,8%	68,2%
Nombre de demande de prestations traitées par ETP ¹ productif	1 053	1 053	1 083	1 086	1 106
Appels étudiés dans les 30 jours suivant leur réception	90,0%	90,0%	85,0%	78,3 %	66,6 %
Paiement des prestations - Mandats émis²					
Enquêtes terminées (000)	1 200	914	1 086	1 142	956
Economies totales - contrôle de l'assurance (000)	666 000	472 500	449 600	393 100	s.o. ³
Opérations centralisées					
Employeurs inscrits (perception des cotisations) (000)	974	974	1 343	1 364	1 349
Demandes traitées de réduction du taux de la cotisation ⁴ (000)	40	40	40	44	45
Nombre de contrats de rentes administrés (000)	142	148	156	164	171
Nombre de cartes d'assurance sociale attribuées (000)	974	974	951	955	968
Frais généraux					
Pourcentage des trop-payés et des moins-payés non décelés auparavant par rapport au total des prestations versées	s.o.	s.o.	2,6%	3,3%	4,8%

1. La productivité est exprimée en termes d'équivalents temps plein productifs. Seul le temps productif est pris en compte, en sous-trayant la formation et les congés et en ajoutant le temps supplémentaire.
2. Depuis 1993-1994, le nombre maximal de semaines d'admissibilité a été réduit par une modification législative (projet de loi C-17).
3. Depuis 1992-1993, l'activité initiale Enquêtes et Contrôle est évaluée d'après les économies totales.
4. Présenté pour l'année civile.

Nouvelles priorités — Les principales priorités pour 1995-1996 seront d'améliorer le service, la rentabilité des opérations, l'efficacité et la qualité des activités de traitement des demandes ainsi que les contrôles dont les programmes font l'objet. Dans le contexte des nouvelles initiatives mises en œuvre l'an dernier (ex.: rationalisation des opérations, amélioration du service et amélioration du soutien grâce à l'automatisation), quelque cinq projets-pilotes seront réalisés en vertu des pouvoirs conférés par le projet de loi C-17 et feront l'objet d'une évaluation en 1995-1996. Parmi les projets les plus importants, on peut noter :

- un système permettant aux prestataires de présenter leur demande de prestations et de faire leur déclaration de quinzaine par téléphone;
- la dispense de rapports bihebdomadaires pour les personnes touchant des prestations de maladie, de maternité, des prestations parentales et de formation en apprentissage;
- le dépôt direct des prestations d'assurance-chômage au compte bancaire du client.

Priorités permanentes — Trois priorités établies en 1994-1995 seront maintenues :

- DRHC assurera le soutien du processus de consultation aux fins de la réforme de la sécurité sociale et se préparera à en mettre les résultats en œuvre;
- DRHC continuera de mettre au point une méthode destinée à remplacer le Relevé d'emploi, actuellement utilisé pour recueillir des renseignements sur les antécédents de travail des prestataires. L'objectif visé est de réduire les coûts associés à la collecte et à la vérification de ces renseignements. Cela réduirait la paperasserie pour les employeurs sans avoir d'effet sur le versement des prestations aux personnes admissibles. Si l'on trouve une solution de rechange acceptable au système actuel, sa mise en œuvre pourrait commencer en 1995-1996. Un groupe de travail comprenant des représentants du secteur privé a été chargé de mettre au point des solutions de rechange viables au système actuel (le Relevé d'emploi);
- DRHC continue de chercher à conclure, au besoin, avec les gouvernements provinciaux et les administrations municipales des ententes visant à éliminer le double versement de prestations de soutien du revenu. Les paiements d'aide sociale faits par des provinces ou des municipalités dans le cadre du Régime d'assistance publique du Canada seraient recouverts du Compte d'assurance-chômage quand des prestations d'assurance-chômage seraient payables pour la même période. Cette politique de cession de prestations existe depuis un certain temps, mais ses mécanismes ont été améliorés pour assurer une meilleure coordination des prestations payées en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage* avec celles qui le sont par des gouvernements provinciaux ou les administrations municipales.
- DHRC poursuivra son projet de restructuration de l'assurance-chômage afin de rationaliser l'administration du Programme d'assurance-chômage.

Données sur le rendement — L'activité intitulée Assurance-chômage englobe trois fonctions principales ayant chacune des objectifs particuliers en matière de service et produisant des résultats quantifiables :

Tableau 14 : Résultats financiers en 1993-1994

(en milliers de dollars)			1993-1994
			Budget principal
			Différence
196	177 533	177 337	
15 102	64 720	49 618	
19 399	78 787	59 388	
3 023	44 163	41 140	
17 710	60 210	42 500	
(2 608)	65 095	67 703	
3 791	18 984	15 193	
56 613	509 492	452 879	
Total - Coûts de fonctionnement			
56 277	501 439	445 162	
Moins : dépenses recouvrables du			
Compte d'assurance-chômage			
336	8 053	7 717	
Dépenses nettes de l'activité			
125	9 378	9 253	
Ressources humaines (ETP)			
1. Entrai auparavant sous la rubrique des Services relatifs aux demandes:			
2. Les chiffres ont été redressés pour tenir compte du transfert des opérations communes des Centres régionaux			
3. d'informatique à l'activité intitulée Gestion des CEC et Services conjoints.			
Entrai auparavant sous la rubrique intitulée «Autres activités et frais généraux».			
Explication de la différence — Les dépenses réelles brutes pour 1993-1994 dépassent de 56,6 millions de dollars (soit de 13 % et de 125 ETP), les prévisions établies dans le Budget des dépenses principal de 1993-1994. Cette différence est surtout attribuable aux facteurs suivants :			
(en millions de dollars)			
17,2	accroissement des ressources affectées au remplacement du		
	matériel technologique désuet;		
25,1	augmentation des ressources affectées à l'expansion des activités		
	d'enquête et de contrôle (430 ETP);		
40,0	augmentation des ressources rendue nécessaire par le projet de loi		
	C-113 (292 ETP);		
(25,0)	diminution des ressources consacrées au volume de travail de		
	l'assurance-chômage (478 ETP).		

Tableau 13 : Sommaire des ressources de l'activité*

(en milliers de dollars)			
Budget des dépenses	Prévu	Réel	1993-1994
1995-1996	1994-1995		
150 785	168 723	177 533	
52 142	65 440	64 720	
73 500	72 130	78 787	
21 713	32 356	44 163	
73 455	59 436	60 210	
102 910	71 209	65 095	
27 107	21 568	18 984	
501 612	490 862	509 492	
Total - Coûts de fonctionnement			
456 327	486 238	501 439	
Moins : dépenses recouvrables du Compte d'assurance-chômage			
45 285	4 624	8 053	
Dépenses nettes de l'activité			
9 478	9 354	9 378	

* Établi en fonction de la nouvelle structure des sous-activités, mise en vigueur pour 1994-1995 parallèlement au transfert des opérations communes des Centres régionaux d'informationnel de l'activité appelée Assurance-chômage à l'activité intitulée Gestion des CEC et Services conjoints. Pour de plus amples renseignements, voir les Tableaux 28 et 29 de la Section III.

Explication du Budget des dépenses pour 1995-1996 — Les besoins financiers bruts pour 1995-1996 totalisent 501,6 millions de dollars de plus (soit 10,8 millions de dollars et 124 équivalents temps plein) que les prévisions de dépenses pour 1994-1995. Cette hausse est principalement attribuable aux facteurs suivants :

(en millions de dollars)

- intensification des activités de contrôle en vue de réduire de 194 millions de dollars les dépenses liées aux prestations (618 ETP); hausse des coûts associés à la perception des cotisations et aux décisions relatives à l'assurabilité par Revenu Canada (impôt);
- réduction des ressources affectées au remplacement du matériel technologique désuet;
- augmentation des ressources consacrées aux appels en vue d'éliminer l'arbitrage au niveau du juge-arbitre (161 ETP);
- diminution des ressources rendues nécessaires par les modifications apportées à la législation de l'assurance-chômage (projets de loi C-113 et C-17) (164 ETP);
- réduction des ressources en raison du gel de l'augmentation des échelons de rémunération;
- diminution des ressources consacrées au volume de travail de l'assurance chômage (478 ETP).

Paiement des prestations — Cette fonction, par l'entremise de Centres régionaux d'information, consiste à donner suite aux décisions rendues par les Centres d'emploi du Canada (CEC) au sujet de l'admissibilité des demandeurs aux prestations d'assurance-chômage. Cela suppose les activités suivantes :

- la création des fichiers principaux des prestations et des trop-payés pour chaque prestataire;
- recevoir, examiner et traiter les déclarations des prestataires;
- émettre des mandats de prestations aux prestataires admissibles.

Contrôle de l'assurance — Cette sous-activité comprend la responsabilité des tâches suivantes :

- prévenir, déceler les fraudes et les abus et prendre les mesures de dissuasion qui s'imposent;
- faire en sorte que les employeurs et les prestataires fournissent des renseignements exacts, sans délai et dans les formes convenues.

Opérations centralisées — On trouve dans ce domaine un certain nombre de fonctions spéciales dont les suivantes :

- administrer les contrats de rentes sur l'État;
sur l'État;
- contribuer à l'administration de programmes gouvernementaux particuliers par l'attribution de numéros d'assurance sociale (NAS) aux personnes admissibles;
- veiller aux cotils liés à la perception par Revenu Canada (Impôt) des cotisations payables au Compte d'assurance-chômage et à l'attribution de réductions de cotisations aux employeurs admissibles.

Frais généraux — Cette catégorie comporte les fonctions de gestion, d'élaboration de politiques et d'exécution qui sous-tendent l'administration du Régime d'assurance-chômage. Cela comprend les activités suivantes:

- actualiser la *Loi sur l'assurance-chômage* et l'élaboration de politiques et procédures aux fins de la gestion du Régime;
- établir des mécanismes de gestion et de soutien efficaces pour les diverses activités du Programme d'assurance-chômage.

Sommaires financiers

L'activité intitulée Assurance-chômage représente environ 20 % des besoins financiers bruts du Programme d'emploi et d'assurance pour 1995-1996 et 49 % du total des équivalents temps plein.

L'activité appelée Assurance-chômage comprend les sous-activités suivantes : traitement des demandes, demandes de renseignements, services relatifs aux demandes, paiement des prestations, contrôle de l'assurance, opérations centralisées et frais généraux.

Traitement des demandes — Cette fonction comprend les responsabilités énumérées ci-dessous :

- recevoir et enregistrer les demandes de prestations d'assurance-chômage;
- déterminer sans délai, avec précision et efficacité l'admissibilité des demandeurs aux prestations;
- déterminer l'effet de situations et de faits nouveaux sur un demandeur en ce qui a trait aux prestations auxquelles il a droit.

La moitié du personnel de l'Assurance-chômage dans les bureaux locaux (environ 4 000 ETP) est affectée au traitement des demandes.

Demandes de renseignements — Cette fonction comprend les responsabilités énumérées ci-dessous :

- fournir aux prestataires (ou éventuels prestataires) d'assurance-chômage et à d'autres personnes des renseignements sur le programme d'assurance-chômage et son mécanisme d'exécution;
- répondre sans délai et avec précision (par téléphone, par lettre ou de vive voix) aux questions ayant trait aux demandes de prestations.

Services relatifs aux demandes — Ces services regroupent un certain nombre de fonctions appuyant directement le traitement des demandes, de la façon suivante:

- superviser le personnel chargé du traitement des demandes de prestations;
- fournir des services spécialisés afin de faciliter la compréhension des procédures d'accès à l'assurance-chômage chez les demandeurs, les employeurs et le grand public;
- administrer le processus par lequel les demandeurs peuvent en appeler des décisions relatives à leur demande de prestations;
- interviewer les demandeurs pour s'assurer qu'ils cherchent activement du travail et continuent d'être admissibles aux prestations;
- maintenir un programme de gestion de la qualité destiné à réduire la fréquence des erreurs dans le paiement des prestations;
- administrer les prestations d'adaptation pour les travailleurs, lesquelles visent à aider les travailleurs dans des secteurs industriels en évolution à s'adapter à un nouvel emploi.

B. Assurance-chômage

Objetif

L'objectif de l'activité appelée Assurance-chômage est de favoriser la croissance économique et la souplesse en fournissant un revenu d'appoint temporaire aux travailleurs qui y ont droit aux termes de la *Loi sur l'assurance-chômage*, la *Loi relative aux rentes sur l'État* et la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs* sans imposer de fardeau inutile aux particuliers, aux groupes ou aux régions.

Compte tenu de l'objectif décrit ci-dessus, les sous-objets particuliers comportent les buts nationaux suivants :

- élaborer des politiques et des lignes directrices se rapportant à la Loi, au Règlement et au Programme pour que le Régime d'assurance-chômage soit géré de manière efficace et efficiente et pour appuyer les diverses activités relatives au Programme d'assurance-chômage;
- traiter les demandes de prestations sans délai et avec précision pour déterminer l'admissibilité initiale à des prestations;
- fournir avec rapidité et exactitude, aux prestataires (ou aux éventuels prestataires) d'assurance-chômage et à d'autres personnes, des renseignements sur le Programme d'assurance-chômage et son mécanisme d'exécution ainsi que sur le statut de leur demande;
- déterminer l'admissibilité continue à des prestations quand une période de prestations est établie;
- maintenir un mécanisme permettant aux prestataires d'en appeler de décisions d'agents concernant leur admissibilité à des prestations d'assurance-chômage;
- maintenir un programme de gestion de la qualité visant à réduire la fréquence des erreurs dans le paiement des prestations;
- traiter et régler les demandes des chômeurs de longue durée, protégés par le Programme d'aide à l'adaptation des travailleurs;
- verser sans délai et avec précision les prestations auxquelles ont droit les prestataires;
- protéger l'intégrité du Compte d'assurance-chômage en prévenant ou en décelant les fraudes, les abus et les mauvais usages;
- prendre les dispositions nécessaires pour faire percevoir par Revenu Canada (Impôt) les cotisations payables au Compte d'assurance-chômage et pour traiter les demandes de réduction du taux de la cotisation sans délai et avec précision;
- administrer les contrats de rentes du gouvernement conformément à la *Loi relative aux rentes sur l'État*;
- contribuer à l'administration de programmes gouvernementaux précis en attribuant des numéros d'assurance sociale (NAS) aux demandeurs admissibles.

participants à la fin de leurs études sont généralement d'une plus longue durée que ceux des membres du groupe témoin. Leur rémunération annuelle est, en moyenne, de 5 000 \$ supérieure à celle des étudiants qui ne participent pas à l'option d'Alternance travail-études.

Toutefois, la pénurie de débouchés d'enseignement coopératif au niveau postsecondaire constitue un problème. La plupart des coordinateurs de projet ont déclaré qu'ils éprouvaient des difficultés à recruter des employeurs pour les programmes d'enseignement coopératif ou d'Alternance travail-études. De plus, la majorité des employeurs interrogés ont indiqué qu'ils ne pouvaient embaucher d'autres étudiants d'Alternance travail-études si des candidats qualifiés étaient disponibles au niveau postsecondaire.

L'évaluation a révélé que l'enseignement coopératif au niveau secondaire n'a pas pour effet d'améliorer la performance future des étudiants d'Alternance travail-études sur le marché du travail (rémunération, durée de la recherche d'emploi et durée de l'emploi) ni de réduire les risques qu'ils abandonnent l'école avant d'avoir terminé leurs études secondaires. D'une manière générale, les étudiants qui participent aux programmes d'enseignement coopératif au niveau secondaire sont moins susceptibles de poursuivre des études postsecondaires, consacrent moins de temps à ces études. En outre, plus de la moitié des étudiants interrogés ont déclaré avoir exercé un emploi rémunéré pendant qu'ils fréquentaient l'école secondaire. Par conséquent, beaucoup d'étudiants sont déjà en train d'acquérir des aptitudes professionnelles et une expérience générale de travail, indépendamment du fait qu'ils participent ou non au programme d'Alternance travail-études.

En général, les expériences de travail d'Alternance travail-études au niveau secondaire ne semblent pas avoir de lien direct avec le niveau de scolarité des participants. À l'heure actuelle, la conception et l'exécution du programme au niveau secondaire visent essentiellement à fournir une expérience de travail générale, même si beaucoup d'étudiants de niveau secondaire ont déjà exercé un emploi rémunéré tout en fréquentant l'école.

La participation au programme du Développement de l'emploi a entraîné une diminution de la dépendance à l'aide sociale. Toutefois, une participation accrue à la population active a engendré une admissibilité et un recours accrus à l'assurance-chômage.

En général, le ratio coûts-avantages associé à la formation des BAS dans le cadre de la PE a été très positif, se situant entre 1,2 et 2 selon différentes hypothèses.

Évaluation des études sectorielles : Les études sectorielles sont un processus qu'on utilise pour amener différents partenaires sectoriels à constituer des partenariats en recueillant et en analysant l'information sur le marché du travail (IMT), en identifiant les enjeux actuels et futurs pour les secteurs en matière de ressources humaines, en dégagant des consensus sur ces questions, et en encourageant le secteur privé à prendre des dispositions pour régler ces questions consensuelles. Une évaluation a été effectuée pour évaluer l'efficacité de ce processus et déterminer dans quelle mesure il a une incidence sur les entreprises et les secteurs visés par les études.

L'évaluation a révélé que, dans les cas où les études sectorielles ont donné lieu à la formation de partenariats améliorés, elles ont conduit à des stratégies au niveau des secteurs et ont aidé à l'élaboration de plans d'action basés sur les questions consensuelles révélées dans l'étude sectorielle. Cela a donné lieu à certaines initiatives de gestion des ressources humaines, telles que les normes professionnelles, les normes de formation, les sources de main-d'œuvre améliorées, et les initiatives de formation sectorielle.

L'évaluation, toutefois, a aussi permis de retenir un certain nombre de secteurs qui ont besoin d'amélioration. Tout d'abord, l'étude n'a pas indiqué de critères bien précis pour établir les priorités dans le choix d'un secteur par rapport à un autre, pas plus qu'elle ne dit que le processus de sélection était basé sur des objectifs stratégiques. Par le passé, les secteurs semblaient avoir été sélectionnés surtout en fonction de leur désir de participation.

De plus, puisque les études sectorielles portent beaucoup plus sur les actions collectives au niveau des secteurs que sur les recommandations individuelles aux entreprises, leurs répercussions directes sur les entreprises sont limitées.

Les études sectorielles ont aussi tendance à s'intéresser surtout aux grandes entreprises pour ce qui est de la collecte des données sur les secteurs de même que la composition des comités directeurs créés pour étudier ces secteurs. Par conséquent, les intérêts des petites et des moyennes entreprises sont peut-être sous-représentés dans le processus des études sectorielles.

Évaluation de l'option d'Alternance travail-études : L'option d'Alternance travail-études a été conçue pour promouvoir et stimuler l'enseignement coopératif en fournissant aux établissements d'enseignement des capitaux pour le lancement de projets coopératifs. L'évaluation révèle que, au niveau postsecondaire, neuf projets sur dix d'enseignement coopératif financés par le gouvernement fédéral se poursuivent après l'arrêt du financement par DRHC. De plus, l'évaluation a révélé que l'enseignement coopératif au niveau postsecondaire a une incidence positive sur la rémunération et l'emploi futurs des participants. Les emplois décrochés par les

Les dépenses de formation en proportion des cotisations au Fonds ont doublé en 1993, passant de 12 à 24 %. Cette croissance est attribuable, en partie, au fait que l'on reconnaît de plus en plus l'importance de la formation professionnelle, et aussi aux activités de promotion et de formation du Conseil, de même qu'à des changements dans le contexte externe.

Vers la fin des années 1980 et au début des années 1990, les manufacturiers d'équipement électrique et électronique ont dû poursuivre leurs mesures d'adaptation touchant l'emploi, la productivité et l'évolution technologique et des marchés. Ces mesures d'adaptation ont conduit à une diminution globale de l'emploi, à une certaine restructuration du milieu de travail, à des changements dans la composition de l'effectif (avec une diminution des emplois de production et une augmentation des emplois de col blanc) et à l'élaboration de plans pour améliorer les niveaux de compétences. Ces facteurs montraient qu'il y avait un besoin permanent pour une initiative d'adaptation.

Les résultats de l'évaluation révèlent que la formation dispensée par l'EEMAC a été, du moins en partie, cumulative. Les entreprises participantes ont déclaré que le Fonds sectoriel leur avait permis d'offrir plus de cours de formation et d'élargir la portée et l'étendue de la formation dispensée offerte aux travailleurs. Même si la plupart des entreprises privées présentaient surtout de la formation en matière de santé, de sécurité et d'orientation, la formation financée par le Fonds visait à permettre aux employés d'acquérir des compétences spécifiques et d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences de base.

Initiatives d'employabilité pour les BAS dans le cadre de la PE : En 1988, les ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux des services sociaux ont convenu de mettre en œuvre des initiatives pour améliorer les possibilités d'emploi des bénéficiaires d'aide sociale (BAS). Ces ententes visaient à exploiter au maximum la Planification de l'emploi (PE) en utilisant les fonds existants de la PE et en obtenant des fonds additionnels du Régime d'assistance publique du Canada pour accueillir plus de BAS dans la PE. Durant les exercices 1986-1987 à 1990-1991, des cours de formation ont été donnés à environ 33 000 BAS chaque année pour un coût annuel supérieur à 250 millions de dollars.

Dans l'évaluation de ces initiatives, on a surtout cherché à déterminer les effets que la participation au programme avait eu sur l'employabilité et la rémunération des participants de même que sur les paiements ultérieurs en prestations d'aide sociale et d'assurance-chômage.

Les résultats ont été presque uniformément positifs. Les BAS ont amélioré leur rémunération hebdomadaire, leur employabilité et leur rémunération calculée sur une année. Les BAS ont occupé un emploi à 50 % du temps durant la période qui a suivi leur participation au programme, comparativement à 26 %, ce qui serait normalement le pourcentage attendu s'ils n'avaient pas participé au programme.

La majorité des gains ont été réalisés dans les options à base de projets, par exemple, les options d'emplois subventionnés individuellement, de Personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi, d'intégration et de Réintégration, qui comportaient de la formation pratique chez des employeurs. Les répétitions de la formation dispensée en classe dans le cadre de l'option d'Achat direct ont été, dans l'ensemble, négligeables.

Même si l'évaluation a permis d'examiner les modèles d'adaptation les plus récents (association, secteur, collectivité et adaptation à un marché en expansion), elle a porté surtout sur l'adaptation à un marché en contraction.

En général, les représentants des comités et du SAAI ont mentionné plusieurs aspects positifs et bénéfiques de l'entente générale du SAAI concernant l'adaptation à un marché en contraction. Ils ont déclaré que la participation au SAAI entraîne une productivité et une concurrence accrues pour les entreprises et les industries, et que le programme du SAAI favorise les partenariats de longue durée entre le gouvernement et le secteur privé. De plus, on estime que ce processus a des effets positifs sur les relations patronales-syndicales au niveau de l'entreprise et que ces effets tendent à se prolonger au-delà de la durée de l'entente.

D'autres types d'ententes SAAI ont été perçues comme des outils efficaces pour atteindre les objectifs, définir et évaluer les questions de réaménagement des effectifs. Dans l'ensemble, on estime que ces ententes contribuent à renforcer les relations patronales-syndicales, à mobiliser et à rapprocher les membres de la collectivité.

Malgré ces aspects positifs, les représentants des comités ont reconnu qu'il y a lieu d'améliorer la mise en œuvre des plans d'action. De plus, ils ont fait remarquer que les relations patronales-syndicales et les rapports entre les partenaires communautaires tendent à s'affaiblir après la dissolution des ententes.

Dans l'ensemble, l'évaluation a révélé que, entre 1989 et 1991 (période visée par l'étude), la concentration relative d'activités dans le processus des ententes du SAAI concernant l'adaptation à un marché en contraction n'a eu aucune incidence sur les participants en ce qui touche leur réintégration à la population active. D'une manière générale, les travailleurs affectés par ces ententes SAAI prenaient plus de temps avant d'entreprendre leur recherche d'emploi et passaient plus de semaines à le chercher que ne le faisaient les travailleurs non participants au SAAI.

De même, les activités d'adaptation à un marché en contraction du SAAI ne semblent pas avoir eu de répercussions sur une série de résultats perçus et non liés au marché du travail, par exemple, le bien-être personnel, la capacité de gagner sa vie à long terme, la situation financière, et les rapports avec la famille et les amis.

Fonds sectoriel pour la formation de l'EEMAC : Le Fonds sectoriel pour la formation de l'Association des manufacturiers d'équipement électrique et électronique du Canada (EEMAC) a été créé pour faciliter la formation et le perfectionnement professionnel des employés des entreprises de fabrication d'équipement électrique et électronique de l'Ontario. Cette initiative patronale-syndicale a été financée par DRHC et par le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre (COFAM).

En raison des activités de formation limitées, une évaluation du processus a été effectuée pour déterminer la valeur qualitative du projet. L'évaluation a révélé que la valeur du fonds a triple en 1993, passant de 3,5 millions de dollars à 10,5 millions de dollars, avec une augmentation correspondante dans le nombre de travailleurs qui sont passés de 9 000 à 27 000.

Etude longitudinale de l'incidence de la formation relative aux programmes d'Intégration professionnelle et de Développement de l'emploi : Les évaluations initiales (effectuées en 1989) des programmes de Développement de l'emploi et d'Intégration professionnelle ont permis d'examiner l'expérience de travail des participants sur une période d'environ deux ans après leur participation au programme. L'étude longitudinale consistait en une évaluation à long terme du profil des gains réalisés par les participants aux programmes de Développement de l'emploi et d'Intégration professionnelle. La question fondamentale de l'évaluation était de déterminer dans quelle mesure les répercussions observées à court terme changent avec le temps.

Dans le cas des participants au programme d'Intégration professionnelle, l'évaluation a révélé que la formation leur avait été très profitable à court terme, mais un peu moins à long terme. Les participants à l'option de Réintégration ont considérablement amélioré leur employabilité et leur rémunération à court terme, mais un peu moins à long terme. Dans le cas de l'option d'Achat direct du programme d'Intégration professionnelle, les répercussions sur l'employabilité ont été positives tant à court terme qu'à long terme, bien que les répercussions sur la rémunération aient été importantes seulement à long terme.

Dans le cas de l'option d'Achat de formation du programme de Développement de l'emploi, on a constaté que la formation a eu des répercussions positives chez les participants dont la période post-formation a été la plus longue et particulièrement chez ceux qui avaient participé à l'option d'Achat direct. L'option d'Achat indirect n'a eu aucune répercussion importante. Pour les autres options du programme de Développement de l'emploi, l'évaluation a révélé que les participants à l'option des Emplois subventionnés individuellement et les stagiaires de l'option des Personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi ont amélioré leur employabilité à court terme. Dans le cas des autres options, la formation a eu peu de répercussions sur l'employabilité ou la rémunération tant à court terme qu'à long terme.

L'évaluation a révélé que les participants utilisaient dans une large mesure les compétences acquises grâce au programme de formation. Certains stagiaires du programme de Développement de l'emploi sont devenus moins dépendants du soutien du revenu, c'est-à-dire ceux qui avaient participé à l'option des Emplois subventionnés individuellement, à l'option des Personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi, et à l'option d'Achat de formation. La dépendance a été moins forte à court terme qu'à long terme. Les répercussions des Projets génériques ont été nulles. Les participants à l'option de Réintégration du programme d'Intégration professionnelle sont devenus beaucoup moins dépendants du soutien du revenu, tandis que les participants à l'option d'Achat direct sont devenus un peu moins dépendants. Inversement, les participants à l'option d'Intégration sont devenus plus dépendants du soutien du revenu.

Évaluation du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI) : Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI) est un élément important des mesures prises par le gouvernement fédéral pour faciliter l'adaptation au marché du travail et améliorer le fonctionnement de ce marché. L'objectif principal du SAAI est d'aider les entreprises, les travailleurs, les collectivités et les associations qui éprouvent des problèmes d'adaptation aux changements dans le milieu de travail, ou sont sur le point d'en éprouver.

7 932 participants; Counselling d'emploi en groupe (externe) - 175 séances et 1 220 participants; Stratégies de recherche d'emploi (externe) - 895 séances et 5 207 participants.

Evaluation des programmes

Ententes fédérales-provinciales de Stratégie Jeunesse à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick : Les sommes affectées à Stratégie Jeunesse dans le cadre de l'entente Canada-Nouveau-Brunswick ont totalisé 120 millions de dollars. Onze centres d'accès direct aux programmes fédéraux et aux programmes provinciaux ont été mis sur pied pour aider les jeunes de 15 à 24 ans à réaliser la transition de l'école au marché du travail. La Stratégie offrait aussi une composante d'activités en milieu scolaire de même qu'une composante destinée aux jeunes contrevenants, celle-ci étant administrée par le ministère provincial du Solliciteur général.

À l'origine, l'entente fédérale-provinciale relative à Stratégie Jeunesse à Terre-Neuve consistait en un projet-pilote de cinq ans ayant un budget de 56,6 millions de dollars. L'entente prévoyait un vaste éventail de projets qui avaient pour but d'offrir aux jeunes une gamme de services harmonisés aux moments critiques de la période de transition. Les groupes cibles étaient notamment les diplômés au chômage ainsi que les jeunes ayant abandonné les études, ou risquant de le faire, au niveau secondaire ou postsecondaire.

Les évaluations ont porté sur les répercussions des stratégies d'après quatre grands critères : scolarité, emploi, rémunération, et dépendance à l'assurance-chômage ou à l'aide sociale.

Les évaluations n'ont pas révélé d'améliorations sensibles du point de vue du marché du travail par rapport à ce qu'on aurait pu attendre sans Stratégie Jeunesse. La plupart des participants étaient des décrocheurs qui cherchaient à améliorer leur niveau de scolarité.

La Stratégie Jeunesse au Nouveau-Brunswick a aidé les participants à rester à l'école plus longtemps et à améliorer leur niveau de scolarité. À Terre-Neuve, les participants sont restés à l'école plus longtemps, mais cette tendance s'est aussi vérifiée auprès des non-participants. Cela donne à penser qu'un facteur commun externe à Stratégie Jeunesse, par exemple une conjoncture économique précaire, a joué dans les décisions concernant les études, à Terre-Neuve.

La Stratégie Jeunesse Canada-Nouveau-Brunswick a accentué la dépendance des participants à l'aide sociale, mais pas leur dépendance à l'assurance-chômage. Les centres d'accès avaient souvent recours à l'aide sociale pour offrir une stabilité financière à leurs clients pendant qu'ils poursuivaient leurs études. Beaucoup de clients n'étaient pas admissibles à l'assurance-chômage du fait qu'ils restaient plus longtemps à l'école. Ce facteur semble aussi avoir atténué la dépendance à l'assurance-chômage parmi les participants de Terre-Neuve. La stratégie n'a pas eu d'incidence manifeste sur la dépendance à l'aide sociale à Terre-Neuve. Les participants comme les non-participants étaient plus dépendants de l'aide sociale après le programme, probablement à cause de la conjoncture économique difficile de la province.

Explication des résultats : Les chiffres réels de 1993-1994 pour les clients évalués, les entretiens de counselling, la situation du client et les participants au counselling d'emploi en groupe sont tous inférieurs aux chiffres réels de l'exercice précédent. Cette baisse est due aux changements dans les définitions qui ont été introduites avec le nouveau Modèle de mesure de rendement, en avril 1993. Les indicateurs appelés Clients évalués et Situation du client mettent l'accent sur les clients et les résultats plutôt que sur le processus et les volumes, tandis que la définition des Entretiens de counselling élimine les entretiens d'admissibilité. Par conséquent, il n'est pas possible d'établir une comparaison entre ces indicateurs révisés et les anciens indicateurs.

Clients évalués — objectifs établis : Les chiffres réels de 1993-1994 sont à peine légèrement inférieurs aux prévisions; la surestimation des prévisions est due à l'absence de données antérieures (découlant de l'introduction récente du Modèle de mesure de rendement, en avril 1993) concernant la nouvelle définition. La diminution de 11 % par rapport aux chiffres réels de 1992-1993 s'explique du fait que les clients sont comptés seulement une fois, lorsqu'ils établissent un objectif, et aussi du fait que les entretiens d'admissibilité ne sont pas comptés.

Entretiens de counselling : Les chiffres réels de 1993-1994 sont de 13 % inférieurs à ceux de l'exercice précédent. Cela est dû au fait que les entretiens d'admissibilité ne sont plus comptés selon la nouvelle définition du Modèle de mesure de rendement. L'incidence du retrait des entretiens d'admissibilité a été surestimée, si bien que les prévisions sont de 25 % supérieures aux chiffres réels. La collecte d'autres données antérieures permettra des prévisions plus précises.

Situation du client à la fin du counselling : Les chiffres réels de 1993-1994 sont inférieurs de 59 % à ceux de l'exercice précédent pour ce qui est des dossiers réglés. Cette diminution est attribuable à la nouvelle définition, au fait que l'on garde les dossiers en attente pendant de longues périodes au lieu de les fermer, et aussi parce que les conseillers n'ont pas le temps de faire le suivi des clients afin de fermer leurs dossiers. Les régions ont depuis signalé l'importance du suivi aux conseillers. La publication du nouveau guide de contrôle en 1994 permettra d'assurer une étroite surveillance et une amélioration de la situation.

Participants au counselling d'emploi en groupe : Ces chiffres comprennent les séances internes de la Stratégie de recherche d'emploi et les séances de counselling en groupe. Les données relatives aux séances des Clubs de recherche d'emploi ne sont pas comprises en 1993-1994, puisqu'elles couvrent toutes les régions, se prévalant des mesures de souplesse au niveau local, ont choisi des partenaires externes pour donner ces séances. L'insertion des séances des Clubs de recherche d'emploi dans les données des exercices précédents explique en partie l'écart entre les chiffres réels de cette année et ceux des années précédentes. L'introduction de nouveaux programmes de groupe et de comptes du système en vue d'obtenir des données plus précises devrait faire que le counselling en groupe sera de plus en plus accepté dans les CEC.

Counselling en groupe externe : Au niveau externe, 2 202 séances de counselling en groupe ont été données à 14 359 participants en 1993-1994. Le nombre de séances et de participants se répartit comme suit : Clubs de recherche d'emploi — 1 132 séances et

Explication des résultats : Les données insérées dans les colonnes 1992-1993 et 1993-1994 du Tableau 11 sont les chiffres réels tirés du Système national des services d'emploi (SNSSE). La colonne des prévisions 1994-1995 et la colonne du Budget des dépenses 1995-1996 reflètent les projections issues des chiffres réels des deux exercices précédents et modifiées à la lumière des hypothèses suivantes :

- l'économie canadienne poursuivra son expansion durant les exercices 1994-1995 et 1995-1996;
- les employeurs canadiens continueront de signaler aux CEC les postes vacants disponibles en nombre de plus en plus important dans leurs établissements;
- le fait que les clients seront de plus en plus aptes à explorer eux-mêmes les postes vacants affichés dans les CEC fera en sorte qu'il sera de moins en moins nécessaire de fournir une aide accrue en matière de placement.

Les chiffres du Tableau 11 reflètent la nouvelle politique de DRHC qui consiste à ne plus essayer de fournir tous les services directement, mais à encourager l'autonomie des clients. Voilà pourquoi le nombre de placements réguliers faits par les employés de DRHC est en train de diminuer pendant que le nombre d'emplois affichés sans intermédiaire augmente rapidement.

Tableau 12 : Amélioration de l'employabilité

Budget des dépenses		1995-1996	1994-1995	Prévu ¹	Réel	Réel
		1993-1994	1992-1993			
Dossiers de counselling établis	238 630	212 155	220 000			
Clients évalués - objectifs établis ²	463 420	402 300	400 000			
Entrevues de counselling ³	195 850	80 979	100 000			
Dossiers de counselling réglés						
Situation du client à la fin du counselling						
Participants au counselling						
d'emploi en groupe	19 544	10 467	15 000			

1. Depuis avril 1993, l'indicateur des **Dossiers de counselling établis** a été remplacé par l'indicateur des **Clients évalués - objectifs établis**. Ce dernier indicateur renvoie au nombre de clients-travailleurs qui ont établi un ou plusieurs objectifs de counselling convenus à la suite d'une entrevue d'évaluation de counselling d'emploi dans un CEC. Les clients qui font l'objet d'une entrevue d'évaluation au cours de laquelle aucun objectif n'a été fixé ne sont pas compris dans cet indicateur puisqu'aucun dossier de counselling n'a été établi. Ce changement a été effectué parce que le Modèle de mesure de rendement, introduit en avril 1993, met l'accent sur les résultats plutôt que sur le processus et les volumes (dossiers établis) et sur la continuité du processus de counselling; en conséquence, on ouvre un seul dossier (au lieu de plusieurs dossiers) et l'on laisse ouvert pendant une longue période.
2. À la rubrique ayant pour titre **Entrevues de counselling**, seules les entrevues de counselling d'évaluation et les entrevues de counselling subséquentes (qui visent à atteindre ces objectifs) sont comptées depuis avril 1993; les entrevues d'admissibilité ne sont plus comprises dans cet indicateur.
3. Depuis avril 1993, l'indicateur des **Dossiers de counselling réglés** a été remplacé par l'indicateur de la **Situation du client à la fin du counselling**. Ce dernier indicateur donne le nombre de clients-travailleurs autonomes ou employés à la fin du processus de counselling ou qui ont entrepris le counselling mais ne l'ont pas terminé. Ce changement a été effectué parce que le Modèle de mesure de rendement met l'accent sur les résultats (situation à la fin du counselling) plutôt que sur le processus et les volumes (nombre de dossiers réglés).

méthodes améliorées de documentation des participants. Ces changements devraient améliorer considérablement la validité des résultats de l'enquête.

• Information et initiatives spéciales

- Détermination des besoins de services. Les premiers résultats complets devraient être disponibles d'ici la fin de 1994-1995. Il est prévu que cette enquête sera effectuée à l'égard d'une année seulement et qu'elle sera ensuite interrompue jusqu'à l'analyse des résultats.

• Adaptation au marché du travail

- L'élaboration d'enquêtes auprès des employeurs en ce qui a trait aux composantes intitulées Fonds de fiduciaire pour la formation, Planification des ressources humaines au niveau local et Formation en milieu de travail a été temporairement interrompue en attendant l'examen de ces composantes.

Le Tableau 11 présente des données relatives aux interventions des services d'emploi.

Tableau 11 : Interventions de service d'emploi

Information et Initiatives spéciales		Budget des dépenses		1993-1994	
		1995-1996		1994-1995	
		Prévu		Rél	
		1994-1995		1993-1994	
Vacances signalées		22 000	22 776	29 376	99 133
Emplois occasionnels		76 000	76 491	342 031	28 701
Offres sans intermédiaire		500 000	392 441	61 216	310 554
Vacances combiées		18 000	21 884	527 125	527 125
Emplois occasionnels		55 000	70 068	740 000	732 100
Offres sans intermédiaire*		420 000	339 350	740 000	732 100
Travailleur-client s'étant soumis aux entrevues visant à déterminer les besoins en service		740 000	339 350	740 000	732 100
CEC pour étudiants		740 000	339 350	740 000	732 100
Placements dans des emplois réguliers et occasionnels		130 000	108 933	94 020	86 046
Emplois combiés sans intermédiaire		100 000	95 917	94 020	86 046
Placements parmi les groupes désignés		24 500	24 527	38 753	3 989
Femmes		3 000	2 953	3 989	555
Autochtones		475	471	555	1 274
Programme des stagiaires autochtones		1 200	1 110	1 274	2 994
Personnes handicapées		2 400	2 337	2 994	
Membres des minorités visibles		2 400	2 337	2 994	

* Les emplois combiés sans intermédiaire sont apparus dans les CEC pour étudiants au cours de 1989-1990 afin d'offrir un autre façon d'annoncer les exigences des employeurs.

- Clubs de recherche d'emploi, Stratégies de recherche d'emploi et Counselling complets devraient être disponibles d'ici la fin de 1994-1995.
- Counselling d'emploi. Pour le Counselling d'emploi, les premiers résultats et le taux le plus faible en 1992-1993, mais ce taux a demeuré relativement constant. Les mêmes écarts se sont vérifiés en 1993-1994. Même si, comme nous l'avons déjà mentionné, la conjoncture économique ne semble pas affecter l'utilisation des compétences autant que la capacité de trouver un emploi, il est logique de penser que plus il y a de possibilités d'emploi, comme c'est le cas en Colombie-Britannique, plus une personne a de chances de trouver un emploi.

• Amélioration de l'employabilité

Enquêtes de suivi prévues — Diverses enquêtes sont prévues ou en voie de préparation pour les options ou programmes suivants :

Une analyse similaire du taux d'utilisation des compétences par région révèle qu'encre une fois la Colombie-Britannique et Terre-Neuve ont obtenu respectivement le taux le plus élevé et le taux le plus faible en 1992-1993, mais ce taux a demeuré relativement constant. Les mêmes écarts se sont vérifiés en 1993-1994. Même si, comme nous l'avons déjà mentionné, la conjoncture économique ne semble pas affecter l'utilisation des compétences autant que la capacité de trouver un emploi, il est logique de penser que plus il y a de possibilités d'emploi, comme c'est le cas en Colombie-Britannique, plus une personne a de chances de trouver un emploi.

L'analyse montre des fluctuations plutôt prévisibles dans les résultats d'une région à l'autre, tout dépendant de la conjoncture économique. La Colombie-Britannique, province la moins touchée par la récession, a connu le taux de réussite global le plus élevé en 1992-1993 tandis que Terre-Neuve, avec le marché du travail le plus précaire, a obtenu le taux le moins élevé. Toutefois, la reprise économique a permis à d'autres régions de gagner du terrain et, dans le cas de l'Alberta, de dépasser la Colombie-Britannique en 1993-1994.

Les taux d'utilisation des compétences sont demeurés relativement stables depuis 1990-1991 et sont également plus constants d'un programme à l'autre et d'un groupe désigné à l'autre. L'explication la plus raisonnable de cette stabilité est que la capacité de trouver un emploi, est surtout influencée par les changements dans la conjoncture économique et que lorsqu'une personne trouve un emploi cela peut être dû à la formation qu'elle a reçue. Le taux est toutefois plus élevé pour l'adaptation au marché du travail parce que la formation y est habituellement conçue pour répondre à un besoin particulier de l'entreprise visée.

Parmi les groupes désignés, les femmes ont obtenu un taux de réussite qui se rapproche de ceux des hommes. Il est à noter, toutefois, que les taux de réussite chez les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont souvent très différents des taux globaux et d'une année à l'autre. Cela s'explique surtout par les petits volumes en cause, qui entraînent une plus grande fluctuation de ces taux, c'est-à-dire que les petits écarts peuvent entraîner des changements considérables dans les ratios.

une augmentation du taux de réussite global, la hausse la plus forte étant enregistrée par le programme Amélioration de l'employabilité. Le taux de réussite chez les quatre groupes désignés a connu une augmentation similaire, les Autochtones affichant la hausse la plus importante avec 4 points de pourcentage.

Tableau 10 : Programmes d'emploi: résultats des enquêtes de suivi

Taux d'utilisation des compétences	Taux de réussite		Programmes d'emploi	
	Réel	Preliminaire	Réel	Preliminaire
Total	64,1 %	61,1 %	77,8 %	76,5 %
	91,1 %	89,5 %	91,0 %	92,1 %
	48,2 %	47,2 %	91,1 %	83,5 %
	66,4 %	63,5 %	80,4 %	79,9 %
Femmes	61,3 %	61,1 %	76,5 %	77,5 %
Amélioration de l'employabilité ¹	87,2 %	85,2 %	91,3 %	92,6 %
Adaptation au marché du travail ²	46,4 %	46,9 %	80,6 %	83,9 %
Développement des collectivités ³	62,7 %	61,9 %	78,9 %	79,9 %
Total - Femmes	51,0 %	47,8 %	72,3 %	75,9 %
Amélioration de l'employabilité ¹	77,1 %	72,8 %	87,8 %	89,0 %
Adaptation au marché du travail ²	37,2 %	34,0 %	82,8 %	81,1 %
Développement des collectivités ³	51,5 %	47,5 %	77,1 %	79,5 %
Total - Autochtones	49,9 %	47,4 %	75,0 %	77,0 %
Amélioration de l'employabilité ¹	82,2 %	82,0 %	89,8 %	94,5 %
Adaptation au marché du travail ²	51,9 %	42,7 %	88,9 %	84,1 %
Développement des collectivités ³	56,6 %	48,4 %	77,4 %	79,3 %
Total - Personnes handicapées	57,5 %	55,9 %	71,5 %	70,8 %
Amélioration de l'employabilité ¹	92,9 %	90,2 %	84,3 %	91,2 %
Adaptation au marché du travail ²	51,5 %	46,9 %	87,1 %	87,4 %
Développement des collectivités ³	60,5 %	58,2 %	74,3 %	74,8 %
Total - Membres des minorités visibles				

1 Comprend la Formation en milieu de travail

2 Comprend les Projets locaux, les Projets génériques et l'Aide au travail indépendant

3 Comprend la Formation axée sur les projets, les Perspectives d'emploi et l'Achat de formation

Puisque le volume relatif aux Projets génériques dépasse considérablement l'Aide au travail indépendant, cela fait baisser le taux de réussite global et les Projets génériques et de 90 % pour le Travail indépendant. Les taux préliminaires pour 1993-1994 étaient respectivement de 38,8 et de 93,2 %.

le taux de réussite applicable aux groupes désignés dans le cas du programme de Développement des collectivités.

Explication des résultats : Grâce à une augmentation des possibilités d'emploi, le taux de réussite global pour 1993-1994 a, contrairement aux deux années précédentes, affiché une hausse de 2,9 points de pourcentage par rapport au taux de 1992-1993. Tous les programmes ont connu

Tableau 9 : Participants aux Programmes de l'assurance-chômage et coûts afférents

Programme et Option	Budget des dépenses 1995-1996	1994-1995	1993-1994	Réel ¹	Réel ²
Travail partagé					
Article 24 - Participants	23 500	58 000	57 290	123 544	
Coûts du programme (en milliers de dollars)	21 700	26 991	41 030	91 085	
Création d'emplois					
Article 25 - Participants	31 700	31 000	25 783	26 323	
Coûts du programme (en milliers de dollars)	143 800	150 043	117 877	109 502	
Formation					
Article 26 - Participants ¹	316 200	297 800	302 192	294 091	
Coûts du programme (en milliers de dollars)	970 400	922 602	969 369	950 656	
Aide au perfectionnement					
Article 26.1 - Participants seulement ²	17 200	14 200	10 466	4 129	
Coûts du programme (en milliers de dollars)	764 100	800 364	725 046	648 311	
Total des participants aux Programmes de l'A.-c.	388 600	401 000	395 731	448 087	

1. Le nombre de participants qui ont reçu des allocations supplémentaires en vertu de l'article 26.1 est inclus dans la rubrique intitulée Soutien du revenu, article 26. Les participants n'ont pas tous bénéficié d'allocations supplémentaires. Indique seulement les participants à la composante Aide au travail indépendant.
2. Le nombre de participants en vertu de l'article 24 (Travail partagé) a diminué à cause d'une demande moins élevée. Le nombre prévu de participants en vertu de l'article 25 (Création d'emplois) a dépassé les chiffres réels de 1993-1994 en raison des sommes additionnelles consacrées aux initiatives du Livre rouge.

Explication des résultats : Selon les prévisions de 1994-1995, le nombre de participants visés par l'article 26 a diminué en raison d'une baisse des Fonds d'assurance-chômage. Le nombre de participants en vertu de l'article 24 (Travail partagé) a diminué à cause d'une demande moins élevée. Le nombre prévu de participants en vertu de l'article 25 (Création d'emplois) a dépassé les chiffres réels de 1993-1994 en raison des sommes additionnelles consacrées aux initiatives du Livre rouge.

Les enquêtes de suivi : Dans la plupart des options de la Planification de l'emploi, les enquêtes de suivi sont effectuées par la poste trois mois après que les clients aient participé aux Programmes d'emploi. À l'aide des résultats de ces enquêtes, DRHC fait rapport de l'efficacité des Programmes d'emploi, tant à l'échelon local que par programme. Les deux mesures utilisées sont le « taux de réussite » (pourcentage des répondants admissibles ayant trouvé un emploi ou participant à un autre programme de formation au moment de l'enquête) et le « taux d'utilisation des compétences » (pourcentage des répondants occupant un emploi et qui utilise les compétences acquises grâce aux programmes de la Planification de l'emploi). Le Tableau 10 fait état des taux de réussite et d'utilisation des compétences établis à partir des enquêtes effectuées auprès des participants qui ont terminé ou abandonné des programmes de la PE en 1992-1993 et 1993-1994.

l'apart des données qu'ils n'ont pu obtenir n'existent probablement pas. Pour ce qui est des données obtenues de DRHC, les comités ont signalé un taux de satisfaction de 83 %. Ces données concernaient surtout les catégories des profils de secteur CEC et collectivité et les débouchés et les possibilités d'emploi.

Tableau 8 : Nombre total de participants aux Programmes d'emploi

Budget des dépenses	1995-1996 ¹	1994-1995	Amélioration de l'employabilité ²	Adaptation au marché du travail	Développement des collectivités	Total des participants ³	Total des fonds affectés aux programmes (en milliers de dollars) ⁴
Prévu			569 100	18 900	16 700	604 700	1 614 444
							1 354 381

1. Comme l'allocation réelle des fonds dépendra des résultats de la planification opérationnelle de DRHC, il n'est pas possible, pour le moment, de fournir une estimation du nombre de participants.

2. Les participants visés par les articles 26 et 26.1 de la Loi sur l'assurance-chômage sont compris dans cet indicateur. Cela exclut le counselling d'emploi.

3. Le nombre total de participants en 1994-1995 ne comporte pas le chiffre approximatif de 36 000 clients ayant obtenu de l'aide aux termes de la stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA).

4. Comprend les fonds destinés aux composantes que ne comptent aucun participant direct. Cela exclut l'extension et les Services diagnostiques. Les dépenses prévues aux Fonds affectés aux programmes pour 1994-1995 sont identiques à celles de décembre 1994. Les Fonds de 1994-1995 et de 1995-1996 incluent La Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique et les Initiatives spéciales.

Explication des résultats : La diminution prévue du nombre de participants au Programme d'adaptation au marché du travail en 1994-1995 est principalement attribuable à la baisse du développement des collectivités provient de la baisse du financement accordé aux Projets généraux ainsi que de l'utilisation des Fonds de l'assurance-chômage à des fins productives au lieu de l'argent du Trésor pour financer l'aide au travail indépendant.

3. Développement des collectivités

- i) Taux d'activité des participants à l'option d'Aide au travail indépendant (ATI) après douze mois. Cet indicateur vise à illustrer l'efficacité de l'option en fournissant de l'information sur le taux d'emploi douze mois après la fin de l'aide fournie.

L'option d'ATI remplace le programme d'Encouragement à l'activité indépendante (EAI) depuis la mi-mai 1992. L'EAI n'était disponible que dans certaines régions visées par le programme Développement des collectivités. L'ATI a une portée plus vaste et comporte un élément de formation structurée. Soixante-dix-neuf pour cent des participants à l'ancien programme de l'EAI ont indiqué qu'ils travaillaient toujours à leur compte douze mois après avoir participé au programme. Les premiers participants à l'ATI ont complété le processus de formation en mai 1993. Les questionnaires de l'enquête de suivi leur ont été envoyés, et les résultats devraient être disponibles au début de décembre 1994. Les résultats de l'enquête de suivi après trois mois pour 1993-1994 indiquent que 82 % des participants travaillaient toujours à leur compte. En 1994-1995, on s'attend à ce que les résultats se maintiennent au niveau de 80 %.

- ii) Nombre d'entreprises créées, d'entreprises élargies et d'entreprises maintenues grâce aux activités des Centres d'aide aux entreprises (CAE). Ce nombre était de 16 000 en 1993-1994. On prévoit que le niveau d'activité atteint en 1993-1994 se maintiendra en 1994-1995.

- iii) Nombre d'emplois créés ou maintenus grâce aux activités des CAE. Le nombre d'emplois créés ou maintenus grâce aux activités des CAE était de 23 000 en 1993-1994. On prévoit que ces chiffres se maintiendront en 1994-1995.

4. Information et initiatives spéciales

- i) Pourcentage de clients satisfaits de la pertinence et de l'accessibilité de l'information relative au marché du travail. À l'origine, l'efficacité du service d'information sur le marché du travail devait être mesurée, en partie, d'après le niveau de satisfaction exprimé par certains groupes de clients en ce qui a trait à la réalisation de leurs objectifs concernant le marché du travail. En 1993-1994, des enquêtes initiales visant à mesurer la satisfaction des clients ont été élaborées et mises à l'essai auprès des commissions de gestion autochtones et des comités d'aide au développement des collectivités. On y a ajouté par la suite les commissions locales de gestion du marché du travail et autres partenaires communautaires d'EIC. Le taux de réponse lors de l'essai préliminaire a été très faible. On a reçu à peine deux réponses de la part des commissions autochtones et 41 réponses de la part des comités d'aide au développement des collectivités (taux de réponse de 18 %). Le dernier taux de réponse était trop faible pour qu'on puisse l'utiliser aux fins de la mesure du rendement, mais il révélait néanmoins des résultats intéressants et encourageants. Les comités se sont efforcés de fournir des données très variées qu'ils ont pu obtenir, pour la plupart, auprès de DRHC ou d'autres sources comme Statistique Canada. La

Données sur le rendement : L'année financière 1995-1996 est considérée comme une année de transition. Le Cadre de planification opérationnelle (CPO), introduit en 1992-1993, a été légèrement modifié pour y inclure les nouvelles composantes issues de la création de DRHC. En 1994-1995, les personnes responsables de l'Emploi avaient pour mandat d'examiner les méthodes de mesure du rendement. Cela s'inscrit dans une politique qui vise à mettre l'accent sur le client (gamme de services harmonisés) dans la planification et la prestation des programmes et des services, et à délaissier les programmes coordonnés par les employeurs.

1. Amélioration de l'employabilité

i) Pourcentage de clients du programme d'Amélioration de l'employabilité (PAE) ayant terminé avec l'aide de DRHC les activités de formation ou de counselling, ou ayant trouvé un emploi convenable avant d'avoir terminé ces activités. Cet indicateur sert à déterminer le pourcentage de clients qui ont obtenu de bons résultats (p.ex.: emploi trouvé, autonomie, counselling terminé ou formation) par rapport à tous les autres clients qui ont terminé le counselling ou ont complété ou abandonné la Formation axée sur les projets, les Perspectives d'emploi ou l'Achat de formation. Les données disponibles à ce jour indiquent que les résultats se maintiennent au niveau de 86 % comparativement à un objectif de 85 %.

ii) Pourcentage de clients du PAE s'étant déclarés autonomes dans leur recherche d'emploi (enquête de suivi après trois mois). L'objectif pour 1994-1995 est de 60 %. Cet indicateur sert à déterminer le pourcentage de clients qui sont devenus autonomes dans leur recherche d'emploi par rapport à tous les clients du counselling qui se sont fixés des objectifs de recherche d'emploi. Ce ratio est basé uniquement sur les clients qui ont reçu du counselling de recherche d'emploi. Un processus de vérification du counselling a été élaboré et mis en œuvre en 1994-1995 afin que l'on puisse obtenir de meilleures données et prendre des mesures correctives permettant d'atteindre les niveaux cibles.

2. Adaptation au marché du travail

i) Nombre de dossiers d'employeurs qui ont été réglés (aide à la planification des ressources humaines). Cet indicateur sert à déterminer l'augmentation du nombre de plans des ressources humaines mis en œuvre par les employeurs. Les compétences requises pour l'élaboration des plans des ressources humaines ont été mises à la disposition des entreprises dans le cadre de cette activité. Le nombre réel de dossiers d'employeurs réglés en 1993-1994 était de 3 090.

ii) Pourcentage de comités du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI) capables de déterminer et de résoudre efficacement les problèmes d'adaptation. Cet indicateur de rendement indique mesure les employeurs ont réussi à trouver les solutions adaptées à leurs problèmes. En 1993-1994, 94,6 % des comités ont été capables de détecter et de résoudre efficacement des problèmes d'adaptation. Ce résultat dépasse l'objectif initial de 90 % pour cette activité. L'objectif national pour 1994-1995 est de 90 %.

juin 1995.

La phase I du projet pilote JOBSCAN concernant l'enregistrement des offres d'emploi est maintenant terminée. La phase II consistera à introduire dans le système les profils des clients. La mise en œuvre de cette phase est prévue pour 1995-1996. Dans le cadre du projet-pilote qui a pour nom Bureau de placement électronique (BPE), proposé pour la région de la Capitale nationale, on utilisera JOBSCAN en mode libre-service tant pour les employeurs que pour les clients. La réalisation de ce projet, doté d'un budget estimatif de 600 000 \$, est prévue pour

Des documents de planification de carrière adaptés à la réalité culturelle, et spécifiquement destinés aux jeunes Autochtones, ont été élaborés de concert avec des représentants des Premières Nations. Ces produits sont maintenant utilisés dans tout le pays et ils sont en demande chez différents groupes autochtones.

—Information sur les professions et les carrières (IPC) — Vu l'importance accrue de travailler en collaboration avec d'autres secteurs, le réseau de partenariats d'IPC a été mis à pleine contribution. L'IPC comprend des représentants des provinces et des territoires ainsi que d'autres utilisateurs importants tels que les organismes communautaires, les écoles, les bibliothèques et les centres de documentation sur les carrières.

—Programme d'adaptation des travailleurs d'usine (PATU) — DRHC a administré le PATU au nom de Pêches et Océans Canada. Des rentes ont été achetées pour 292 travailleurs âgés des usines de transformation du poisson et ayant travaillé sur des châutiers dans les provinces de l'Atlantique. Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux ont versé respectivement 13 millions de dollars et 4 millions de dollars pour l'achat de ces rentes.

—Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT) — Les prestations d'adaptation versées aux travailleurs âgés admissibles ont totalisé 49 millions de dollars. Le nombre de prestations diminue chaque mois puisque les prestataires quittent le programme dès qu'ils atteignent l'âge de 65 ans. À la fin mars 1994, il restait 2 714 prestataires.

—Programme de revenu supplémentaire pour les travailleurs âgés (PRSTA) — Des rentes ont été achetées pour 198 travailleurs admissibles. Le gouvernement fédéral et le gouvernement de l'Ontario ont versé 5 millions de dollars chacun pour l'achat de ces rentes.

—Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés (PATA) — De nouvelles ententes-cadres relatives au PATA ont été négociées avec les gouvernements provinciaux afin de rendre le programme plus accessible, particulièrement aux femmes, et de mieux cibler les travailleurs qui ont très peu de chances de trouver un autre emploi. En 1993-1994, 235 licenciements collectifs ont été désignés et des rentes PATA ont été achetées au profit de 2 484 travailleurs admissibles au coût de 52 millions de dollars pour le gouvernement fédéral et de 26 millions pour les gouvernements provinciaux.

Initiatives stratégiques liées à l'emploi — Ce qui suit est un résumé des initiatives récemment terminées :

— **Information sur le marché du travail (IMT)** — L'information sur le marché du travail constitue l'une des principales sources d'information à l'appui des décisions concernant les priorités en matière de services et de programmes. Elle est toujours à la base de la prestation des services à l'ensemble de la clientèle. En 1993-1994, on s'est surtout attaché à mettre au point le système nationale d'IMT. Ce système représente la Phase Trois d'un plan de développement qui en compte quatre. Il s'agit d'un outil de travail autonome qu'utiliseront les analystes de l'information du marché du travail dans les CEC. Le système facilite la collecte des données en téléchargeant l'information depuis des bases de données internes et externes. Il facilite aussi l'analyse de ces données et permet la création de produits d'information sur le marché du travail qui peuvent être communiqués aux clients, aux partenaires et aux employés des Ministères.

En raison du faible taux de réponse et des préoccupations exprimées au sujet de la méthode de mesure du rendement de l'IMT, une solution de rechange a été proposée pour mesurer et surveiller le rendement du système d'IMT au niveau local. Des travaux sont en cours pour définir les secteurs à examiner (p. ex. : production de l'IMT, normalisation des produits, coûts, diffusion, utilisation et pertinence de l'IMT) et les méthodes à appliquer.

— **Interventions sectorielles** — Au cours de cette première année d'une stratégie quinquennale, plus de 110 initiatives sectorielles distinctes ont été mises en œuvre et appuyées par différents programmes dont les suivants : Etudes industrielles et sectorielles, Conseils sectoriels, Amélioration des compétences, Normes professionnelles, et Services nationaux d'aide à l'adaptation de l'industrie.

— **Examen opérationnel des Centres d'aide aux entreprises** — Les fonds de placement des Centres d'aide aux entreprises (CAE), auxquels DRHC a contribué depuis 1986, ont fourni des prêts et de l'aide technique aux petites entreprises pendant cinq ans. Un examen opérationnel des Centres d'aide aux entreprises effectué en 1994 a permis à DRHC de trouver certains moyens d'améliorer la gestion du programme. Parmi les améliorations opérationnelles possibles, mentionnons les suivantes : lien avec le plan stratégique des comités d'aide au développement des collectivités, questions juridiques, politiques concernant le personnel, offre de conseils techniques et liens avec d'autres établissements de crédit.

— **Mesure spéciale pour les travailleuses et les travailleurs licenciés** — Cette Mesure spéciale a été entièrement mise en œuvre en 1993-1994 pour aider des travailleurs expérimentés et licenciés, ou sur le point de l'être, à trouver un nouvel emploi ou à apprendre comment chercher un emploi par leurs propres moyens. Grâce au budget des utilisations des fonds de l'assurance-chômage à des fins productives, 300 millions de dollars ont été prévus pour aider les travailleurs déplacés en 1993-1994. Quelque 148 095 travailleuses ou travailleurs déplacés ont reçu de l'aide grâce à cette mesure spéciale au coût de 260,6 millions de dollars, soit 86,9 % du budget original.

—Initiative L'École avant tout — Plus de 48 millions de dollars ont été dépensés pour permettre à quelque 70 000 jeunes de profiter de la composante Point de départ de cette initiative. De plus, une activité de mobilisation nationale d'envergure, la conférence Passeport 10/10, s'est déroulée en mai 1993. Cette conférence a réuni des professeurs et des étudiants ainsi que des conférenciers, des bénévoles et des employés de partout au pays.

—Prêts aux étudiants entrepreneurs — En 1993-94, un total de 113 garanties de prêts ont été autorisées pour permettre à des étudiants de lancer des entreprises d'été. À leur tour, ces entreprises ont créé 2 427 emplois.

—Emploi d'été et Expérience de travail (EET) — Durant l'été 1993-1994, plus de 86,8 millions de dollars ont été dépensés pour offrir à plus de 54 000 étudiants des occasions d'emploi qu'ils n'auraient pas eues sans l'aide financière du gouvernement fédéral.

Initiatives Jeunesse : Les projets suivants constituent au résumé des Initiatives jeunesse récemment terminées:

Priorités terminées ou rehaussées :

—Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées (SNIPH) — Cette stratégie entre dans sa dernière année en avril 1995. Une fois que le Conseil du Trésor aura examiné l'évaluation globale de cette initiative à l'échelle du gouvernement, il se penchera sur une proposition concernant une stratégie renouvelée ou continue pour les personnes handicapées. En 1994-1995, on a mené deux projets-pilotes afin de déterminer les obstacles systémiques que rencontrent les personnes handicapées dans le cadre des programmes d'emploi actuels. Les recommandations qui feront suite aux évaluations de ces projets aboutiront peut-être à de nouvelles approches dans la mise en œuvre régionale de la composante EET du programme Défi et de la composante Aide au travail indépendant du programme Développement des collectivités.

—Mesure d'amélioration des services d'emploi — Profitant de tous les services disponibles dans le cadre du programme d'Amélioration de l'employabilité, on a utilisé, en 1994-1995, 77,15 millions de dollars des fonds de l'assurance-chômage pour aider 16 112 clients qui avaient des antécédents de dépendance à l'assurance-chômage aux termes de la mesure d'amélioration des services d'emploi. Un certain nombre de ces clients devraient être en mesure d'obtenir un emploi de longue durée à plein temps au cours de l'exercice 1995-1996.

— **Initiatives sectorielles** — Au cours de la première année de cette stratégie quinquennale, plus de 110 initiatives sectorielles distinctes ont été mises en œuvre et appuyées par des programmes tels que les Etudes industrielles et sectorielles, qui analysent les tendances à long terme de l'offre et de la demande dans des secteurs d'activité nationaux; les Conseils sectoriels, qui permettent d'élaborer et de mettre en œuvre des plans stratégiques sur les ressources humaines et d'inciter le secteur privé à investir davantage dans la formation; les Normes professionnelles, qui permettent de définir les tâches de chacun et les compétences nécessaires pour les accomplir; l'Amélioration des compétences, qui vise à appuyer la mise en vigueur de mesures de perfectionnement et de planification des ressources humaines; les Interventions Jeunesse, qui permettent aux jeunes de bien faire la transition de l'école au marché du travail dans divers secteurs industriels en pleine expansion; les Services nationaux d'aide à l'adaptation de l'industrie, qui constituent une mesure d'adaptation importante conçue pour aider les employeurs et les travailleurs à régler divers problèmes d'adaptation et de ressources humaines; fermatures d'usine, mises à pied ou risques de mises à pied, évolution technologique et des marchés ainsi que maintien des emplois. Durant l'année 1995-1996, toutes les interventions sectorielles continueront de répondre aux besoins ou aux situations spécifiques des industries et des travailleurs touchés.

— **Information sur le marché du travail** — L'information sur le marché du travail au niveau des CEC demeurera l'un des aspects les plus importants et uniques du service d'information sur le marché du travail de DRHC. La diffusion de données désagrégées et d'analyses du marché du travail local afin d'aider les différents utilisateurs au niveau local est un élément indispensable de toutes les initiatives auxquelles participent à la fois les clients travailleurs et les clients employeurs.

Initiatives spéciales — Outre les activités précitées, DRHC continuera d'offrir, à titre de secteur de l'Emploi de DRHC :

— **Initiative nationale de création d'emplois et de formation dans le secteur du tourisme** — DRHC continuera de soutenir l'Initiative nationale de création d'emplois et de formation dans le secteur du tourisme en y consacrant 170 millions de dollars pour la création d'emplois, la formation et le perfectionnement professionnel dans l'industrie du tourisme dans le cadre de la Stratégie de croissance de l'emploi. Ce montant est réparti sur trois exercices : 50 millions de dollars en 1994-1995, 60 millions de dollars en 1995-1996 et 60 millions de dollars en 1996-1997.

— **La stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA)** — En 1994-1995, DRHC a mis en œuvre une série de mesures pour aider les travailleurs de cette industrie à se recycler dans d'autres métiers, et aussi pour améliorer les compétences de ceux qui continueront à œuvrer dans l'industrie de la pêche. L'objectif était d'offrir du counselling à l'immense majorité des participants à la LSPA durant l'exercice 1994-1995.

La révision de la sécurité sociale permettra de régler ces problèmes, particulièrement grâce à la mise en œuvre d'un nouveau Service de développement de l'emploi (SDE) basé sur la gestion par résultats. Le SDE aura pour objectif d'aider les gens à se préparer au marché du travail, à trouver et à conserver un emploi. À cette fin, le SDE se concentrera sur l'évaluation des besoins de l'individu et la création d'une gamme de services harmonisés conçus pour répondre à ces besoins de la façon la plus rentable en mettant l'accent sur les résultats. Le SDE introduira le concept de responsabilité mutuelle (plutôt que d'admissibilité) et exigera que l'individu s'engage dans le processus et participe à la réalisation d'objectifs d'emploi mutuellement convenus.

Les clients et les intervenants remettent de plus en plus en question l'efficacité des diverses activités de formation. Leurs critiques concernent particulièrement les trois perceptions suivantes : la formation est inaccessible à certains clients qui en ont grandement besoin; les clients qui ne reçoivent pas de formation sont incapables d'obtenir un emploi convenable; la formation est très coûteuse par rapport aux résultats.

Programmes – Mesures conduisant à des emplois stables de longue durée; cours de base et cours de formation professionnelle permettant d'acquérir les compétences exigées par les employeurs; cours spécialisés de longue durée; cours et programmes conduisant à une accélération professionnelle, apprentissage séquentiel et avancement professionnel; initiatives fédérales-provinciales visant à offrir des cours d'alphabétisation et une formation progressive et séquentielle ainsi qu'une initiative spéciale visant à stimuler l'emploi dans le secteur du tourisme au Canada.

Clients – Taux de participation des groupes désignés aux termes des interventions de programme correspondant à leur représentation au sein de la population active; travailleurs âgés et déplacés ayant une longue expérience du marché du travail; clients ayant un profil de dépendance à l'assurance-chômage qui ne pourront plus compter sur un programme du fait que le projet de loi C-17 impose maintenant des périodes d'admissibilité plus longues et des périodes de prestations plus courtes.

Les responsables de l'Emploi continueront d'aider les prestataires d'assurance-chômage, particulièrement les travailleurs âgés et déplacés et les travailleurs touchés par les modifications apportées au projet de loi C-17, et d'assurer aux membres des groupes désignés un accès équitable aux programmes et services de DRHC. Dans le choix des stratégies locales, les CEC prendront en considération les points suivants :

—Services et programmes à certains prestataires d'assurance-chômage — En 1995-1996, un budget total de 1,9 milliard de dollars permettra d'aider environ 338 600 Canadiens à réintégrer la population active.

Initiatives stratégiques liées à l'emploi – Les initiatives stratégiques suivantes liées à l'emploi serviront de fondement à tous les services offerts aux clients du secteur l'Emploi de DRHC :

—**Les Chemins de la réussite** — Le Ministre de DRHC a demandé au Secrétaire d'État à la Formation et à la Jeunesse d'entreprendre une étude structurelle de la stratégie « Les Chemins de la réussite ». Cette étude, dont les résultats sont attendus pour le printemps 1995, examinera les partenariats à ce jour et fera des recommandations sur l'orientation future des relations que le Ministère entretient avec les Autochtones.

La Commission nationale de gestion autochtone (CNGA) a présenté des recommandations quant au profil de financement des activités destinées aux Autochtones et en ce qui a trait aux interventions, aux priorités des clients et à des modèles de prestation de services.

Initiatives Jeunesse — En 1995-1996, le gouvernement continuera d'accorder la priorité aux initiatives suivantes destinées aux jeunes :

—**Service jeunesse Canada** — Il s'agit d'une mesure du Livre rouge destinée aux jeunes chômeurs et décrocheurs de 18 à 24 ans afin de leur permettre d'acquiescer des aptitudes professionnelles et de l'expérience de travail. Cette initiative vise à renforcer le sentiment d'accomplissement, d'autonomie et d'estime de soi chez les jeunes. Grâce à cette initiative, les jeunes pourront acquiescer une bonne expérience de travail et améliorer leurs compétences personnelles et professionnelles tout en servant la collectivité et leur pays. Quelque 50 millions de dollars seront disponibles en 1995-1996 pour appuyer cette initiative qui profitera à environ 5 000 jeunes.

—**Programme Jeunes stagiaires** — Le programme des jeunes stagiaires facilitera la mise en œuvre de projets structurés qui comportent des activités de formation pratique et théorique dans des métiers des secteurs de pointe et des secteurs en croissance de l'économie. Quelques 76 millions de dollars seront disponibles en 1995-1996 pour appuyer cette initiative.

—**Programmes d'emploi d'été** (aussi appelé Défi) — Ce programme continue de faire partie intégrante de la Stratégie d'emploi et d'acquisition du savoir pour les jeunes mise de l'avant par le gouvernement. Les activités suivantes se poursuivront en 1995-1996 : Emploi d'été et Expérience de travail, Centres d'emploi du Canada pour étudiants, Prêts aux étudiants entrepreneurs et Promotion des initiatives privées. Ces initiatives innovatrices et progressistes offrent une approche globale et aident vraiment les jeunes à faire la transition de l'école au marché du travail.

—**Initiative L'École avant tout** — Le gouvernement fédéral continuera d'appuyer les activités qui encouragent les jeunes à poursuivre leurs études et les aident à faire la transition de l'école au marché du travail.

Le transfert officiel devrait se faire en 1995-1996. La dernière proposition mise de l'avant représente une somme de 69 millions de dollars en frais de fonctionnement et paiements de transfert.

Partenariats — Les ententes de partenariat sont devenues des instruments incontournables des activités de DRHC. Le Ministère s'attend à ce que ses partenaires jouent un rôle accru dans la sélection et l'élaboration de ses programmes et services. De façon plus précise, les partenaires de DRHC ont, en 1994-1995, prévu prendre les mesures suivantes :

Secteur public — Au cours de l'année qui vient, l'établissement de relations de travail efficaces avec nos homologues provinciaux et territoriaux en matière de mise en valeur de la main-d'œuvre sera une priorité. Comme mesure provisoire, en attendant les résultats du projet de réforme de la sécurité sociale, le gouvernement fédéral a fait une proposition aux provinces concernant les ententes de mise en valeur de la main-d'œuvre. Les provinces et les territoires qui décident de ne pas conclure d'ententes de mise en valeur de la main-d'œuvre peuvent opter pour des arrangements administratifs conçus pour améliorer le service à la clientèle, réduire le double emploi et les chevauchements, accroître l'efficacité de la prestation des services, et permettre aux provinces et territoires de mieux administrer les programmes d'adaptation des travailleurs âgés. Les quatre éléments-clés de l'offre fédérale d'une durée de trois ans consistent à :

- confier la responsabilité de la planification aux provinces;
- confier aux provinces la gestion de l'achat de la formation en établissement;
- confier aux provinces la gestion de certains programmes de DRHC;
- mettre sur pied un réseau de services à guichet unique afin de réduire les chevauchements et le double emploi et faciliter l'accès aux clients.

Secteur privé — Les résultats d'une étude sur le fonctionnement des partenariats avec le secteur privé, particulièrement en ce qui concerne la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO) et les structures connexes aux niveaux provincial et local, guideront DRHC quant aux initiatives et orientations à prendre en 1995-1996. Les conclusions de cette étude devraient être disponibles au cours de 1995-1996. Les activités de la CCMMO se poursuivront en 1995-1996, dernière année de l'entente actuelle.

Au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique, c'est le gouvernement de la province qui décide du fonctionnement des commissions provinciales de mise en valeur de la main-d'œuvre. Le soutien que DRHC apportera aux commissions provinciales de mise en valeur de la main-d'œuvre, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan sera fonction des accords négociés avec les gouvernements de ces provinces. En Ontario, les gouvernements fédéral et provincial se partagent les coûts du réseau des commissions locales de mise en valeur de la main-d'œuvre. Un réseau complet de 25 commissions locales en Ontario deviendra opérationnel en 1995-1996. À l'instar des commissions provinciales de mise en valeur de la main-d'œuvre, la création de commissions locales dans d'autres provinces et territoires dépendra des accords conclus entre les gouvernements et qui seront en vigueur durant l'exercice 1995-1996.

Explication de la différence : Les dépenses réelles nettes pour 1993-1994 sont de 37,0 millions, soit de 2 % inférieures au montant du Budget principal pour 1993-1994. Cet écart est surtout attribuable aux facteurs suivants :

(en millions de dollars)	
• réaffectation des ressources de fonctionnement au sein du programme;	(76,2)
• non-utilisation des subventions et des contributions à l'emploi;	(52,5)
• gel direct pour faciliter les transferts vers d'autres ministères;	(11,8)
• réception de ressources additionnelles pour soutenir le Programme d'aide pour la pêche des poissons de fond de l'Atlantique et d'autres projets;	24,0
• diminution des recouvrements sur le Compte d'assurance-chômage;	67,5
• réception de ressources additionnelles destinées aux Initiatives sectorielles.	9,9

Données sur le rendement et justification des ressources

L'un des grands défis de la révision de la sécurité sociale sera la mise en œuvre d'un nouveau Service de développement de l'emploi (SDE). Parmi les cinq ou six principes fondamentaux du nouveau SDE la gestion par résultats tient une place importante. Il s'agit d'une méthode de gestion qui consiste à déterminer ce qui fonctionne pour les individus et à les faire réintégrer la population active de la façon la plus rentable possible. DRHC a donc entrepris d'examiner et de réviser en profondeur ses méthodes de mesure du rendement. Le Ministère croit ouvrir ainsi de nouvelles avenues dans les domaines de la mesure du rendement, de la gestion par résultats et de l'élaboration et de la diffusion des meilleures méthodes.

Nouvelles priorités, priorités permanentes et rapport de situation – En 1995-1996, l'Emploi appuiera les activités suivantes :

Réforme de la sécurité sociale – En 1995-1996, le personnel de l'Emploi appuiera activement les principes exposés dans le document de travail sur la réforme de la sécurité sociale intitulé *La sécurité sociale dans le Canada de demain*.

Examen des programmes et mesures fiscales – Le Programme d'emploi et d'assurance contribuera pour 346,7 millions de dollars à la réduction du déficit en 1995-1996. De plus, DRHC est déterminé à accroître de 16 millions de dollars ses recettes en 1995-1996.

En 1994-1995, le Ministère a rencontré les représentants d'autres ministères et organismes responsables du développement économique des collectivités afin d'amorcer des négociations sur l'éventuel transfert du programme de Développement des collectivités (qui comprend les Centres d'aide aux entreprises et les Comités d'aide au développement des collectivités) au Programme d'emploi et d'assurance. Les négociations avec DRHC et les ministères et les organismes concernant le transfert de ressources se poursuivront dans le cadre de l'examen des programmes.

Tableau 6 : Répartition par région des fonds affectés aux programmes

(en milliers de dollars)		
Budget des dépenses ¹	Prévu	Réel
1995-1996	1994-1995	1993-1994
Terre-Neuve	305 415	130 401
Nouvelle-Écosse	85 788	67 601
Nouveau-Brunswick	69 569	80 076
Île-du-Prince-Édouard	14 177	11 331
Québec	272 388	313 939
Ontario	239 764	262 241
Manitoba	41 341	49 178
Saskatchewan	38 580	45 128
Alberta et Territoires du Nord-Ouest	86 135	97 753
Colombie-Britannique et Yukon	135 105	156 763
Administration centrale -	1 288 262	1 214 411
Fonds non affectés ²	326 182	168 771
Total des fonds affectés aux programmes	1 354 381	1 383 182

1. La répartition des fonds du Programme par région n'est pas disponible en ce moment.
2. Parmi les fonds de l'Administration centrale et les fonds centralisés à l'Administration centrale et des fonds de 1994-1995 destinés à des articles pour lesquels la répartition régionale n'a pas encore été déterminée.

Tableau 7 : Résultats financiers en 1993-1994

(en milliers de dollars)		
1993-1994 *		
Dépenses brutes	3 630 390	4 091 648
Moins : dépenses en vertu des articles 24, 25, 26 et 26,1 de l'Assurance-chômage	1 853 322	2 210 000
Moins : dépenses recouvrables du Compte d'assurance-chômage	285 163	352 711
Dépenses nettes de l'activité	1 491 905	1 528 937
Ressources humaines (ETP)	6 829	7 671
		(842)

* Les données financières ont été redressées. Voir Section III, Tableau 29 pour des renseignements supplémentaires.

Explication du budget des dépenses de 1995-1996 : Les besoins financiers nets pour 1995-1996 sont de 224,3 millions de dollars, soit 13 % de moins que les prévisions pour 1994-1995. Cette diminution est principalement attribuable aux facteurs suivants :

(en millions de dollars)

- ressources rendues disponibles en raison du démantèlement du Programme d'adaptation et de redressement de la pêche à la morue du Nord; 37,2
- affectation de ressources aux initiatives sectorielles et aux Stratégies d'acquisition du savoir; 9,7
- réductions attribuables à la restructuration et au Budget; (380,1)
- transfert de ressources au Programme du développement social et de l'éducation en faveur des Initiatives stratégiques; 75,0
- réduction des ressources nécessaires à La stratégie du poisson de fond de l'Atlantique; (41,2)
- diminution des recouvrements sur le Compte d'assurance-chômage. 75,2

Explication des prévisions pour 1995-1996 : Les prévisions nettes pour 1994-1995 sont de 271,6 millions de dollars, soit de 18 % supérieures au Budget principal redressé de 1994-1995 se chiffrant à 1 508,9 millions de dollars (voir Section III, Tableau 28). L'augmentation est principalement attribuable aux facteurs suivants :

(en millions de dollars)

- ressources affectées à La SPFA 368,9
- réductions budgétaires; (5,2)
- ressources transférées au Programme du développement social et de l'éducation en faveur des Initiatives stratégiques; (75,0)
- ressources transférées à Pêches et Océans en faveur du Programme d'adaptation des travailleurs d'usine; (12,0)
- variation dans les recouvrements sur le Compte d'assurance-chômage. (3,9)

Tableau 5 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)			Budget des dépenses	Prévu	Réel
			1995-1996	1994-1995	1993-1994
Dépenses de fonctionnement ¹			466 098	505 487	393 886
Utilisation des fonds de l'a.-c. à des fins productives ²	Article 24	21 700		26 991	41 030
	Article 25	143 800		150 043	117 877
	Article 26	970 400		922 602	969 369
	Article 26.1	764 100		800 364	725 046
	Total des dépenses liées aux articles de la Loi	1 900 000	1 900 000	1 900 000	1 853 322
Fonds affectés aux programmes			62 302	75 360	39 757
Information et initiatives spéciales			983 281	1 171 354	943 368
Amélioration de l'employabilité			83 972	99 850	111 106
Aide aux collectivités			176 069	209 085	271 370
Gestion du Programme et autres ³			48 757	58 795	17 581
Total des fonds affectés au programme			1 354 381	1 614 444	1 383 182
Total des fonds d'Emploi et de ceux de l'a.-c. à des fins productives			3 720 479	4 019 931	3 630 390
Moins : dépenses en vertu des articles 24, 25, 26 et 26.1 de l'a.-c.			1 900 000	1 900 000	1 853 322
Total des dépenses brutes			1 820 479	2 119 931	1 777 068
Moins : dépenses recouvrables du Compte d'assurance-chômage			264 272	339 466	285 163
Dépenses nettes de l'activité			1 556 207	1 780 465	1 491 905
Ressources humaines (ETP) ¹			7 406	7 859	6 829

1. Les chiffres de 1993-1994 et de 1994-1995 ont été ajustés pour tenir compte du transfert de ressources au ministère de la Citoyenneté et de l'immigration ainsi que de transferts internes au sein de DHRC. Pour de plus amples détails, voir les Tableaux 28 et 29 de la Section III.
2. Toutes les données relatives au Compte d'assurance-chômage sont présentées selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les participants à certains programmes liés à l'Emploi touchent des prestations tirées du Compte d'assurance-chômage. Ce compte est financé par les cotisations des employés et des employeurs et ne fait pas partie du Trésor. Pour de plus amples renseignements, voir le chapitre 7.
3. Pour 1993-1994, cela inclut le Fonds de développement économique des collectivités, la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, la subvention destinée au Fonds sectoriel pour la formation, et l'Administration régionale Kaivik. Les chiffres de 1994-1995 reflètent également les transferts effectués aux termes du Cadre du plan opérationnel de l'Emploi.

L'activité appelée Emploi représente environ 73 % des besoins financiers bruts du Programme d'emploi et d'assurance pour 1995-1996 et 38 % du nombre total d'équivalents temps plein. Elle représente 100 % des subventions et contributions du Programme.

Le Tableau 5, Sommaire des ressources de l'activité, fournit des renseignements sur les dépenses brutes, lesquelles se répartissent comme suit : dépenses de fonctionnement, dépenses engagées pour l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives en vertu des articles 24, 25, 26 et 26.1 de la Loi sur l'assurance-chômage et des fonds affectés aux programmes. En ce qui concerne les fonds de l'Assurance-chômage utilisés à des fins productives, l'Emploi, les affectera comme suit, en 1995-1996 : 21,7 millions de dollars pour les activités réalisées en vertu de l'article 24, 143,8 millions pour l'article 25, 970,4 millions pour l'article 26 et 764,1 millions pour l'article 26.1. Veuillez vous reporter au Chapitre 7 pour des explications additionnelles sur ces articles de la Loi sur l'assurance-chômage. Les dépenses nettes de l'activité correspondent à la soustraction des dépenses engagées en vertu des articles 24, 25, 26 et 26.1 de la Loi sur l'assurance-chômage. Pour ce qui est des dépenses recouvrables du Compte d'assurance-chômage. En ce qui concerne les fonds provenant du Trésor, l'Emploi a adopté une méthode de planification ascendante qui donne aux régions et aux CEC la plus grande latitude possible pour répondre aux besoins des localités. Ainsi, des affectations en bloc sont-elles consenties aux régions en tenant compte de différents facteurs, notamment : la confirmation par le Conseil du Trésor du niveau global des ressources affectées aux programmes annuels, ordinairement reçue à la fin de novembre; les priorités permanentes et nouvelles du gouvernement et du Ministère; les divers taux dans le marché du travail. Les régions, sur l'avis des CEC et de leurs partenaires du marché du travail, répartiront les fonds consacrés aux programmes et soumettront leurs plans préliminaires au début de 1995.

Au Tableau 6, intitulé Répartition par région des fonds affectés aux programmes, on indique les niveaux de dépense. Les niveaux d'allocations régionales approuvées en bloc pour 1995-1996 ne sont pas disponibles; on attend les résultats d'un nouvel examen détaillé à l'échelon local dans le cadre du Processus de planification et d'imputabilité de DRHC. L'examen dépend également des consultations avec nos nouveaux partenaires sur le marché du travail.

Amélioration de l'employabilité – Il s'agit d'une approche axée sur la personne, conçue pour améliorer l'employabilité de certains travailleurs qui ont besoin d'aide pour surmonter des obstacles à l'emploi et intégrer la population active en trouvant un emploi convenable. Ce programme comporte un large éventail de composantes conçues pour répondre aux besoins de la clientèle en matière d'emploi et améliorer ses compétences professionnelles : Conseil en emploi, Formation axée sur les projets, Perspectives d'emploi, Achat de formation et Soutien du revenu, Assistance à l'emploi et Extension, Initiatives Jeunesse, Aide à la mobilité, Aide à l'exécution, Adaptation des travailleurs âgés, Programme d'adaptation destiné aux pêcheurs âgés, Bon d'emploi, et Subvention salariale transférables.

Adaptation au marché du travail – Ce programme compte actuellement six composantes : Planification des ressources humaines, Formation en milieu de travail, Travail partagé, Service d'aide à l'adaptation de l'industrie, Aide à l'amélioration de la formation et Emploi agricole. Il vise à offrir les services suivants : aider d'avantage les employeurs à définir leurs besoins en matière d'adaptation des compétences et à répondre à ces besoins en ayant davantage recours à la planification des ressources humaines; offrir de l'aide à la formation en mettant l'accent sur sa conception et sa prestation; établir des partenariats avec des employeurs; offrir de l'aide financière qui peut être négociée localement suivant les priorités établies pour répondre aux besoins du marché du travail.

Développement des collectivités – DRHC aidera les collectivités aux prises avec de graves difficultés sur le plan de l'emploi à évaluer leurs problèmes, à organiser leurs ressources et à mettre en œuvre des plans axés sur la création d'emplois. Le programme favorise en outre l'amélioration des compétences présentes dans la collectivité en matière de planification et d'organisation afin de promouvoir l'entrepreneuriat, de créer une infrastructure matérielle et sociale et d'assurer le perfectionnement des ressources humaines.

Gestion du programme et autres – Cette sous-activité comporte des mécanismes conçus pour offrir, d'une manière efficace et en temps opportun, des orientations en matières de politique et de programme ainsi que du soutien administratif à DRHC et aux autres partenaires du marché du travail qui participent à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes et des services. Ces mécanismes sont notamment les suivants : Gestion du programme (niveau national, régional et local), Services économiques, Secrétariat et Commissions de gestion autochtones, Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, et Secrétariat des arrangements administratifs intergouvernementaux.

A. Emploi

Objectifs

L'activité appelée Emploi vise à :

- aider les particuliers, les employeurs, les organismes et les institutions à prendre des décisions éclairées pour répondre aux besoins du marché du travail;
- améliorer l'employabilité de particuliers sélectionnés et les aider à s'insérer ou à se réinsérer dans le marché du travail en trouvant un emploi convenable; et offrir un soutien du revenu aux travailleurs âgés dans certaines circonstances où les mesures de réinsertion ne sont pas adéquates;
- inciter les employeurs à prendre les moyens nécessaires pour s'adapter efficacement aux exigences professionnelles dans les milieux de travail;
- favoriser la création d'emplois locaux et aider les collectivités à évaluer leurs problèmes d'emploi ainsi qu'à créer et à mettre en œuvre des projets appropriés afin de résoudre ces problèmes.

Description

Cette activité a pour objectif principal de fournir au système canadien de la sécurité sociale les outils nécessaires pour aider les gens à réintégrer la population active et à retrouver la dignité que procure le travail. Cela suppose qu'il faut investir dans les gens et constituer des partenariats avec les autres ordres de gouvernement et différents intervenants afin de permettre une utilisation efficace des ressources humaines du pays.

Le principe fondamental appliqué dans l'activité appelée Emploi est de veiller à ce que les ressources du gouvernement fédéral servent à fournir de l'aide à ceux qui en ont le plus besoin tout en favorisant la participation accrue du secteur privé. L'Emploi comporte les cinq volets suivants et les objectifs suivants :

Information et initiatives spéciales — En plus de certaines activités spéciales en région et au niveau national, ce programme offre un large éventail de services tels l'information sur le marché du travail local, la présentation et le placement professionnel par l'intermédiaire des Centres d'emploi du Canada (CEC). Ces services sont offerts par l'entremise des composantes appelées Placement, Détermination des besoins de services, Information sur le marché du travail, Informations sur les professions et les carrières, ainsi que des activités de recherche sur les problèmes de marché du travail et des projets qui s'inscrivent dans le cadre du Programme d'aide à l'innovation.

Restructuration de l'emploi : DRHC continue d'appuyer les mesures pro-actives de réemploi des chômeurs au moyen d'un large éventail de services relatifs au marché du travail. En 1995-1996, un montant de 1,9 milliard de dollars des sommes prévues dans le plan d'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives doit servir à répondre aux besoins de cette clientèle. La priorité ira encore aux travailleurs d'expérience qui sont déplacés, et on instaurera un ensemble harmonisé de services pour répondre, cas par cas, aux besoins particuliers de ces travailleurs. Le Trésor allouera un montant de 1,4 milliard de dollars au financement du Programme de l'emploi, dans le cadre du programme d'adaptation de la main-d'œuvre. L'Entente sur le commerce intérieur (juillet 1994), entre Ottawa, les provinces et les territoires en vue de l'élimination des barrières empêchant la libre circulation des travailleurs d'une province à l'autre, facilitera l'adaptation au marché du travail et l'adaptation des travailleurs. Le chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre, qui traite plus particulièrement de l'ajustement des normes professionnelles, vise à garantir que l'on tient compte de l'ensemble des compétences et des aptitudes des travailleurs.

Innovation en milieu de travail : DRHC entend également mettre sur pied un centre de coordination des activités en vue de faciliter les innovations en milieu de travail et de promouvoir la collaboration entre employeurs et travailleurs. DRHC instaurera de façon plus précise un centre d'échange d'information en vue de diffuser l'information et d'améliorer les méthodes d'échange de l'information, de promouvoir l'installation de réseaux, d'élaborer des outils pratiques et de réaliser des activités en collaboration avec le gouvernement des provinces et des territoires. Le Ministère procédera également avec les entreprises et les travailleurs à l'examen du Code canadien du travail, afin de s'assurer que le cadre législatif fédéral favorise une plus grande collaboration entre employeurs et travailleurs en vue du règlement des questions liées au milieu de travail.

sont le mieux en mesure d'offrir un service ou un programme particulier et de faciliter l'accès aux services, pour réduire le gaspillage et éliminer le double emploi, de façon à ce que la réforme des programmes fédéraux et provinciaux serve les intérêts de tous;

- appui accordé à l'élaboration et à l'application des lois et des dispositions administratives qui serviront à amorcer la mise en œuvre des réformes.

Initiatives liées à l'acquisition du savoir/Initiatives Jeunesse : Afin de favoriser l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie efficace, DRHC encouragera et appuiera les initiatives axées sur la réalisation d'un consensus concernant des objectifs nationaux mesurables en matière d'acquisition du savoir et sur la surveillance des progrès accomplis dans la poursuite de ces objectifs, de même que sur la sensibilisation des employeurs, des particuliers et des collectivités à la nécessité d'élargir constamment leurs connaissances en accordant leur appui à des activités cruciales. Cette méthode permettra d'en arriver à un système d'acquisition du savoir plus fiable, plus pertinent, plus accessible et davantage axé sur des réalisations concrètes.

Les activités de DRHC consisteront, entre autres, à appuyer les programmes d'emploi et d'autre nature s'adressant aux jeunes et qui comportent un élément lié à l'acquisition de compétences, dont un volet d'alternance travail-études aux niveaux secondaire et postsecondaire (basé sur les leçons tirées d'évaluations récentes); à appuyer les activités de formation du secteur privé qui aident à combler les manques de formation, par exemple les initiatives axées sur les stages et l'apprentissage offrant une combinaison de formation en cours d'emploi et en établissement pour des postes de premier échelon dans des secteurs de l'économie nouveaux et en expansion; à appuyer le perfectionnement professionnel et l'acquisition continue du savoir pour permettre aux travailleurs de s'adapter aux changements qui touchent les besoins en main-d'œuvre qualifiée; à travailler de concert avec tous les partenaires du secteur de la main-d'œuvre afin de s'assurer que les programmes de perfectionnement des compétences financés par Ottawa répondent bien aux besoins du marché du travail; à appuyer les initiatives de formation basées sur l'acquisition de compétences et l'instauration d'un système plus uniforme de normes professionnelles.

Les initiatives Jeunesse sont offertes aux jeunes gens qui font ou non partie du réseau scolaire. Ces initiatives sont : Service Jeunesse Canada, le programme de stages pour les jeunes, l'école avant tout, l'enseignement coopératif, Emploi d'été et Expérience de travail du programme Défi, les stages pour Autochtones et Promotion des initiatives privées.

Partenariats et Ententes sur la mise en valeur de la main-d'œuvre : DRHC collaborera avec les provinces et les territoires pour conclure des ententes et réaliser des entreprises conjointes, des points de service costisés et des projets-pilotes afin de mettre à l'essai de nouvelles formules en matière de services de développement de l'emploi et d'autres mesures visant à aider les chômeurs à trouver du travail ou à retourner sur le marché du travail – de façon à éliminer le chevauchement et à améliorer le rendement. On reconnaît que, dans le cadre des ententes sur la mise en valeur de la main-d'œuvre, les gouvernements doivent collaborer de plus près et, en même temps, préciser leurs rôles et responsabilités.

Réponses prévues

Les mesures prises en réponse aux facteurs externes exposés ci-dessus sont décrites sous les cinq rubriques suivantes :

- Réforme de la sécurité sociale, y compris l'importance attribuée aux services de développement de l'emploi qui produisent des résultats concrets;
- Initiative liée à l'acquisition du savoir et initiatives Jeunesse;
- Partenariats/Ententes de collaboration avec les provinces sur la mise en valeur de la main-d'œuvre;
- Restructuration de l'emploi;
- Innovation en milieu de travail.

Réforme de la sécurité sociale : La réforme de la sécurité sociale est l'une des quatre grandes composantes du programme du gouvernement visant la croissance économique et la création d'emplois. La réforme a pour but d'aider les Canadiens à se préparer à occuper un emploi, à en trouver un et à le conserver et de garantir qu'ils ont les compétences et les connaissances nécessaires pour rivaliser avec la meilleure main-d'œuvre des pays concurrents à l'échelle internationale; la réforme a également pour but d'aider les plus démunis, en particulier les enfants qui vivent dans la pauvreté, en fournissant une aide financière à ceux qui sont dans le besoin, en favorisant l'indépendance, la confiance en soi et l'initiative; la réforme vise enfin à s'assurer que les programmes de sécurité sociale sont abordables, c'est-à-dire qu'on ne dépasse pas la capacité de payer du Ministère, qu'on gère de façon efficace et qu'on élimine le gaspillage.

DRHC a incité les secteurs-clés de la société à élaborer leurs propres points de vue, propositions et idées. Les entreprises, la main-d'œuvre, les éducateurs et les formateurs, le secteur de l'équité, les organisations autochtones et les autres groupes sociaux et communautaires relevant du secteur privé et des organismes bénévoles ont été invités à prendre part à ce travail. De même, grâce à sa collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires, DRHC facilite l'établissement de partenariats entre les entreprises et la main-d'œuvre, dans le but de s'occuper concrètement des questions de développement des ressources humaines, sur une base sectorielle.

Dans le cadre de la réforme de la sécurité sociale, le Ministère fera porter ses efforts sur les points suivants :

- appui offert au Ministère pendant et après les consultations publiques qui suivront la diffusion du document de travail intitulé *La sécurité sociale dans le Canada de demain*, des documents complémentaires et des fiches techniques connexes, qui exposent une série d'options en vue du remaniement des programmes fédéraux qui sont reliés aux grands thèmes du travail, du savoir et de la sécurité;
- appui aux efforts de partenariat déployés par le Ministère, en particulier avec les gouvernements des provinces et des territoires, pour préciser les rôles de ceux qui

La réduction du déficit, qui constitue l'une des plus grandes priorités tant de l'administration fédérale que des provinces, aura des effets très avantageux à long terme, mais également des répercussions à court terme sur l'économie canadienne, et plus particulièrement sur les niveaux d'emploi dans le secteur public.

La mondialisation des marchés et la libéralisation des échanges au cours de la dernière décennie ont ouvert la voie à de nouvelles possibilités d'exportations de plus en plus intéressantes pour l'économie canadienne. Le marché intérieur, cependant, doit faire face à une concurrence accrue, ce qui oblige les sociétés à réduire leurs coûts et à maximiser leur productivité. C'est pourquoi les sociétés préoccupées par les coûts se tournent de plus en plus vers une main-d'œuvre occasionnelle, comme les employés à temps partiel, les employés temporaires, les consultants et les employés contractuels. Cette main-d'œuvre occasionnelle peut augmenter ou diminuer, et s'adapter aux besoins. Au cours de la dernière année, la croissance économique a donné lieu à une très forte hausse du nombre d'emplois à temps plein. Toutefois, il est prématuré de croire qu'il s'agit là du début d'une tendance à long terme.

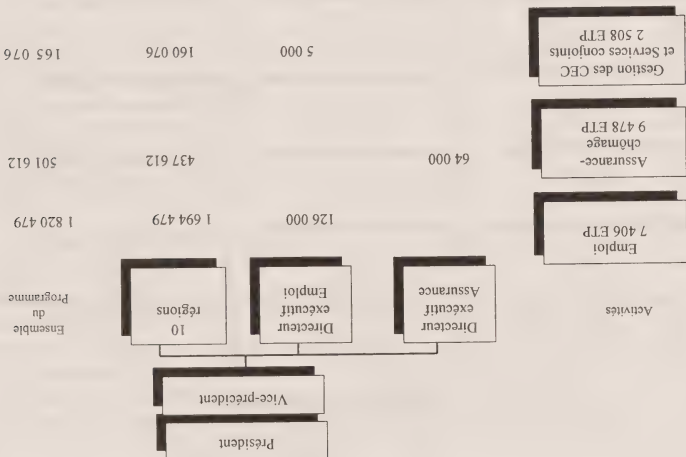
On reconnaît que la prospérité du Canada découle de la capacité de ses dirigeants à instaurer et à appliquer les connaissances nouvelles et la technologie de pointe. La nouvelle économie sera fondée sur l'application de ces connaissances qui serviront à mettre de l'avant des procédés et des produits nouveaux ou à valeur ajoutée. Les secteurs d'affaires qui parviendront à s'adapter le plus rapidement à la diffusion de la technologie de l'information et à la nécessité de repenser les méthodes de travail et de remodeler les structures organisationnelles connaîtront une croissance économique importante.

Marché du travail : Il va sans dire que le monde du travail a connu d'importants changements. Les nouvelles technologies transforment la façon dont les gens travaillent et font des affaires, elles sont en train de révolutionner le secteur de la fabrication et ont contribué à la mondialisation de l'économie. Le secteur tertiaire et l'industrie de la matière grise sont les principaux secteurs de croissance économique. Les emplois offerts de nos jours exigent une plus grande scolarité et des compétences plus spécialisées. Les niveaux de compétences qu'exige habituellement le milieu de travail sont de plus en plus élevés, certaines compétences particulières changeant sans cesse.

Deux autres tendances se dessinent dans le secteur de la main-d'œuvre : le vieillissement de la population canadienne et la dénatalité. La taille et la composition de la main-d'œuvre changent également, étant donné que peu de jeunes ont accès au marché du travail et que la participation des femmes ne cesse d'augmenter.

On met de plus en plus l'accent sur le développement des ressources humaines comme facteur important de la concurrence. En outre, un rendement amélioré dans les domaines de la recherche et du développement sont essentielles à la prospérité économique et à la croissance à long terme de l'emploi. Le succès que connaissent les industries qui accordent une grande importance à la formation laisse entrevoir la possibilité d'en arriver à un rendement élevé du capital investi sur le plan de la planification et du développement des ressources humaines. Il est à prévoir que ces liens entre le rendement et l'acquisition de nouvelles compétences se renforceront au cours de la prochaine décennie.

Tableau 4 : Affectation des ressources brutes en 1995-1996 selon la structure de l'organisation et des activités (en milliers de dollars)

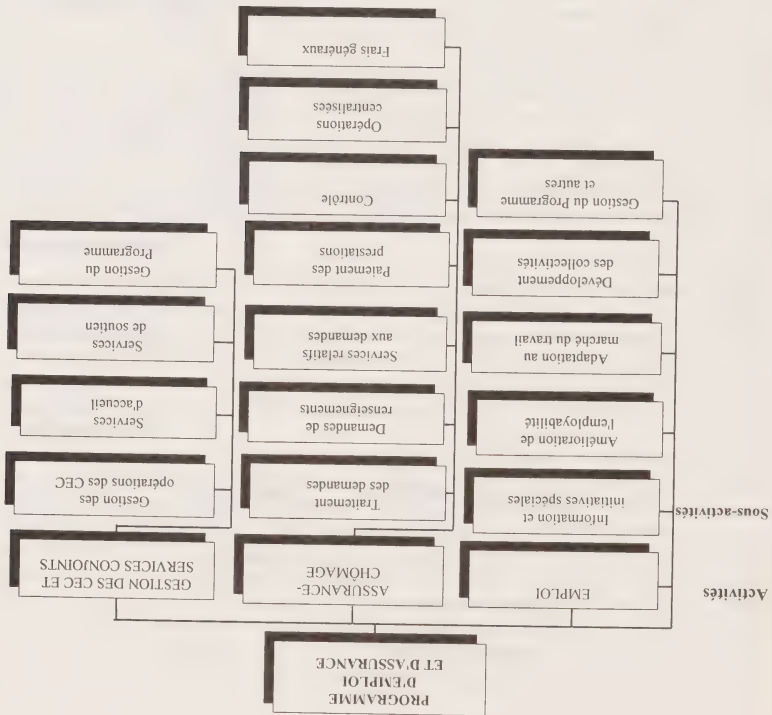


5. Facteurs externes qui influent sur le Programme et mesures prévues

Contexte économique : La plupart des conjoncturistes prévoient que le Canada va connaître, au moins au cours des deux prochaines années, une croissance économique importante et des taux d'inflation très faibles. La faiblesse du dollar canadien et les exportations contribuent à cette relance. La croissance économique canadienne se maintiendra dans la mesure où la relance aux États-Unis connaîtra du succès.

Toutefois, les effets de la récession de 1990-1991 se font encore sentir dans le secteur de l'emploi au Canada. Même si le taux de chômage a diminué de façon importante depuis janvier 1994, il est encore trop élevé et se traduit par des coûts humains et économiques que doit assumer le pays.

Tableau 3 : Structure des activités



Organisation : Il incombe à l'Administration centrale d'élaborer les politiques relatives aux opérations et au programme, d'établir un plan national et de surveiller l'exécution du Programme et la mise en application des politiques. Deux directeurs exécutifs assument ces responsabilités, tandis que les 10 bureaux régionaux coordonnent, en vertu de partenariats établis avec d'autres ordres de gouvernement et des groupes intéressés, la mise en œuvre du programme et la prestation des services dans les bureaux locaux qui relèvent de leur compétence. Au Tableau 4, on expose la structure organisationnelle du Programme et les activités qui y sont reliées. On fait également état des ressources nécessaires pour 1995-1996.

cernent et règlent les problèmes d'emploi et d'assurance à l'échelle locale et fournissent des données qui servent à augmenter l'efficacité du marché canadien du travail.

Les CEC offrent les services suivants aux employeurs :

- communication de renseignements sur le marché du travail et les tendances de l'emploi, les taux de rémunération par profession, l'offre de main-d'œuvre et les conditions de travail; l'aide au recrutement de travailleurs et au règlement des problèmes relatifs au perfectionnement des ressources humaines par le versement d'un soutien financier en vue de la formation du personnel; renseignements sur les programmes et autres services de DRHC, y compris les droits et les obligations des employeurs en vertu du Régime d'assurance-chômage et des partenariats sectoriels.

Ils fournissent, par ailleurs, les services suivants aux travailleurs :

- information sur le marché du travail local, sur les débouchés disponibles localement et dans l'ensemble du Canada, sur les programmes et services d'emploi accessibles aux travailleuses et aux travailleurs canadiens ainsi que sur les prévisions relatives aux professions actuellement en demande; counseling en matière d'emploi et tests d'aptitudes et d'intérêts; services de diagnostic; sélection et présentation des clients aux fins de la formation et du soutien du revenu; réponse aux demandes de renseignements et communication de renseignements sur l'assurance-chômage; à traitement des demandes de prestations et prise de décisions relatives à l'admissibilité aux prestations.

Ces services sont offerts dans un certain nombre de points de service :

• CEC	437
• Points de service itinérants	30
• Bureaux de placements pour les emplois occasionnels	2
• Centres d'orientation pour les femmes	1
• Centres Accès pour les jeunes	11
• Bureaux régionaux	10
• Bureaux du Service d'emploi agricole	103
• CEC pour étudiants	402
• Projets Extension	252

Structure des activités : Le Programme d'emploi et d'assurance compte trois activités groupant un certain nombre de sous-activités, comme l'indique le Tableau 3. Pour de plus amples renseignements sur les sous-activités, veuillez consulter la Section II.

- entreprises, les groupes de travailleurs et d'intervention spéciale par le biais de regroupements consultatifs dont la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMIO) de même que les commissions provinciales et territoriales de mise en valeur de la main-d'œuvre;

- Commission nationale de gestion autochtone (CNGA) et commissions régionales et locales qui veillent à ce que l'exécution, la gestion et la surveillance de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines fassent appel à la participation des Autochtones en collaboration avec le gouvernement fédéral;

- provinces qui ont signé des accords-cadres concernant les programmes d'Adaptation des personnes âgées.

2. Mandat

La Loi sur l'assurance-chômage constitue le principal fondement législatif du Programme d'emploi et d'assurance. Le Programme est exécuté en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage et du règlement qui en découle (y compris les dispositions touchant les projets de création d'emplois, les prestations de travail partagé et les allocations de formation), du Règlement sur le Service national de placement, de la Loi nationale sur la formation et du règlement qui s'y rapporte et du Règlement sur l'encouragement à la mobilité et aux études de main-d'œuvre, conformément aux lois de crédits.

En outre, le Compte des rentes sur l'État a été établi le 1^{er} septembre 1908, en vertu de la Loi relative aux rentes sur l'État, S.R.C. ch. G6, et modifié par la suite en vertu de la Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État, SC 1974-1975-1976, ch. 83.

3. Objectif

L'objectif du Programme d'emploi et d'assurance est de développer et d'appuyer, en collaboration avec les autres ministères gouvernementaux, les provinces, les territoires et le secteur privé, l'utilisation productive sur le plan économique des ressources du marché du travail au Canada, sans surcharger les personnes, les groupes et les régions, tout en respectant les principes de l'équité en matière d'emploi et en assurant la protection des fonds publics et ce, afin de promouvoir un fonctionnement efficace et efficient du marché canadien du travail.

4. Organisation du programme en vue de son exécution

Il incombe à un vaste réseau local de Centres d'emploi du Canada (CEC) et de points de service connexes d'exécuter le Programme d'emploi et d'assurance. De plus, des services d'emploi sont également offerts en vertu de marchés de service conclus avec des organismes communautaires qui administrent des projets d'extension destinés aux personnes défavorisées sur le plan de l'emploi. Dans les régions agricoles, les bureaux des services d'emploi agricole et les bureaux auxiliaires offrent des services d'emploi spécialisés. Ces services sont coordonnés et appuyés par un bureau régional dans chaque province et par l'Administration centrale. Les CEC, de concert avec les intervenants sur le marché du travail, constituent le pivot de leur collectivité; ils

C. Données de base

1. Introduction

Le Programme d'emploi et d'assurance joue un rôle majeur dans les activités du gouvernement en matière de développement social et économique. Pour atteindre leurs objectifs, les responsables d'emploi et assurance doivent travailler avec les ministères et organismes fédéraux et provinciaux, à tous les niveaux, ainsi qu'avec des particuliers et des organismes du secteur privé.

Ces activités comprennent, entre autres :

- Agriculture et Agro-alimentaire Canada qui assure le financement du Programme canadien de réorientation des agriculteurs mis en œuvre par les Centres d'emploi du Canada;
- Industrie Canada et Affaires indiennes et du Nord Canada, en ce qui a trait au financement et à l'exécution de programmes qui favorisent l'autonomie des Autochtones (Stratégie canadienne de développement économique des Autochtones);
- organismes régionaux de développement économique, comme le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest du Canada et l'Agence de promotion économique du Canada atlantique;
- Comités locaux d'emploi agricole qui travaillent en collaboration avec les Services d'emploi agricole et qui ont recours à des entrepreneurs du secteur privé pour offrir des services d'emploi spécialisés au secteur agricole;

- Revenu Canada qui perçoit les cotisations d'assurance-chômage au nom de DRHC, qui détermine si un emploi est assurable aux termes de la *Loi sur l'assurance-chômage* et qui interprète l'article 118 pour déterminer si un établissement d'enseignement privé doit être reconnu par DRHC en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;

- Pêches et Océans Canada qui participe à la prestation de La stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA);

- autres ministères auxquels DRHC fournit un soutien opérationnel en administrant le registre des numéros d'assurance sociale;

- Bureau fédéral d'examen des évaluations environnementales et autres ministères fédéraux comme Environnement Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, en matière d'aide et d'orientation pour ce qui est de l'évaluation des répercussions sur l'environnement de projets financés par DRHC;

Tableau 2 : Résultats financiers en 1993-1994

		(en milliers de dollars)		1993-1994 ¹	
				Réel	Budget principal
Dépenses recouvrables du Compte d'assurance- chômage	Dépenses nettes	Dépenses recouvrables du Compte d'assurance- chômage	Dépenses nettes	Dépenses recouvrables du Compte d'assurance- chômage	Dépenses nettes
Emploi	1 777 068	285 163	1 491 905	1 881 648	352 711
Assurance-chômage	509 492	501 439	8 053	452 879	445 162
Gestion des CEC et Services conjoints	240 195	207 106	33 089	192 425	168 135
Ressources humaines	2 526 755	993 708	1 533 047	2 526 952	966 008
	19 479	-	19 479	19 700	-
	(ETP) ²			19 700	(221)

1. Les chiffres ont été redressés en fonction de la nouvelle structure instaurée au moment du transfert des ressources au ministère de la Citoyenneté et de l'immigration du Canada. Pour plus de précisions, voir le Tableau 29 à la Section III.

2. Voir Section III, Tableau 22, pour plus de renseignements sur les ressources humaines.

Explication de la différence : Les dépenses réelles redressées de 1993-1994 sont de 27,9 millions de dollars, soit 2 % de moins que les dépenses prévues au Budget des dépenses principal redressé de 1993-1994 (voir Section III, Tableau 29). Cet écart est surtout attribuable à une diminution des subventions et ses contributions de l'Emploi. Des renseignements supplémentaires sont donnés à la Section II.

B. Sommaires financiers

Tableau 1 : Besoins financiers par activité

	Budget des dépenses 1995-1996	Prévu ¹ 1994-1995	Réel ¹ 1993-1994
(en milliers de dollars)			
Emploi	1 820 479	1 556 207	1 491 905
Assurance-chômage	501 612	452 855	406 661
Gestion des CEC et Services conjoints	165 076	41 086	12 954
Ressources humaines	2 487 167	1 642 578	1 533 047
	19 392	19 844	19 479
Dépenses			
Dépenses recouvrables du Compte d'assurance-chômage	264 272	2 119 931	339 466
Dépenses nettes	1 556 207	2 119 931	1 780 465
Dépenses d'assurance-chômage	456 327	490 862	462 238
Dépenses nettes	41 086	177 692	149 560
Dépenses du Compte d'assurance-chômage	149 560	28 132	12 954
Dépenses nettes	1 820 479	1 556 207	1 491 905
Changement net	(224 258)	1 780 465	(224 258)
Dépenses nettes	1 596 221	1 820 479	1 267 647
Changement net	(170 643)	1 813 221	1 533 047
Ressources humaines	19 392	19 844	19 479
(ETP) ²	-	-	(452)

1. Les chiffres ont été redressés en fonction de la nouvelle structure instaurée au moment du transfert des ressources au ministère de la Citoyenneté et de l'immigration du Canada. Pour plus de précisions, voir les Tableaux 28 et 29 de la Section III.
2. Voir Section III, Tableau 22, pour plus de renseignements sur les ressources humaines.

Explication du Budget des dépenses de 1995-1996 : Les besoins financiers nets pour 1995-1996 sont de 1 70,6 millions de dollars, soit 9 % de plus que les prévisions redressées pour 1994-1995. La diminution est surtout attribuable aux mesures de réduction fiscales. Pour plus de précisions, voir la Section II.

Explication des prévisions pour 1994-1995 : Les dépenses prévues pour 1994-1995 sont de 274,3 millions de dollars, soit 18 % de plus que le Budget des dépenses principal de 1994-1995 qui s'établit à 1 538,9 millions de dollars (voir la Section III, Tableau 28). L'augmentation est surtout attribuable à la Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA). Pour plus de précisions, voir la Section II.

- amélioration de la situation économique qui facilite le retour sur le marché du travail des participants aux programmes. On assiste en effet à une augmentation du nombre de participants qui ont trouvé un emploi (66,4 %) et qui disent se servir des compétences acquises dans le cadre de leur formation (80,4 %) (voir page 2-41);

- mise en application de la Mesure spéciale pour les travailleuses et les travailleurs déplacés et la participation de quelque 148 095 travailleurs âgés et déplacés (voir page 2-35);

- grâce aux programmes d'adaptation des travailleurs âgés, l'allocation à long terme d'une aide au revenu aux travailleurs âgés qui ont connu d'importants licenciements et qui ont été incapables de trouver un autre emploi (voir page 2-36).

- Diffusion de renseignements détaillés sur les carrières à travers le pays, afin d'inciter plus de Canadiens de tous les âges à prendre en main la planification et la réalisation de leur carrière. Une bonne partie des renseignements portait plus particulièrement sur la jeunesse « à risque ». On a effectué des travaux de recherche pour mettre au point des technologies et des stratégies nouvelles, afin de trouver les moyens qui permettraient le mieux d'aider les Canadiens de tous les âges aux prises avec une transition en matière d'emploi (voir page 2-36).

Assurance-chômage

L'activité appelée Assurance-chômage a pour but de favoriser la croissance économique et la souplesse de l'économie, grâce au versement d'une aide financière temporaire aux chômeurs qui sont admissibles à recevoir des prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*, sans qu'il n'en découle un trop lourd fardeau pour les particuliers, les groupes ou les régions.

Le nombre de premiers demandes et de demandes renouvelées de prestations d'assurance-chômage a diminué de 1991-1992 à 1993-1994 et une autre baisse légère est prévue pour 1994-1995. En 1995-1996, on prévoit que le nombre de demandes de prestations d'assurance-chômage se situera légèrement en-dessous du nombre prévu pour 1994-1995.

Initiatives spéciales

- appui continu à l'Initiative nationale de création d'emplois et de formation dans le secteur du tourisme qui en est à sa deuxième année d'application, dans le cadre de la stratégie de croissance de l'emploi du gouvernement (voir page 2-33);

- gestion continue de La stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA) en collaboration avec Pêches et Océans Canada. DRHC coordonne une stratégie concertée et globale à l'intention des travailleurs et de la communauté, afin d'aider les pêcheurs et les travailleurs en usine affectés par la crise du poisson de fond de l'Atlantique, dans les limites de paramètres financiers préétablis (voir page 2-33);

- mise en œuvre continue de l'initiative d'amélioration de l'emploi, en vue d'aider certains chômeurs à rompre le cycle des emplois temporaires et à cesser de dépendre de l'assurance-chômage (voir page 2-33);

- appui continu à la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées qui en est à sa dernière année (voir page 2-34).

Parmi les réalisations de 1993-1994, mentionnons les suivantes :

Jeunesse

- mise en œuvre de programmes importants d'emploi des jeunes, afin de les aider à passer de l'école au marché du travail (voir page 2-34).

Initiatives stratégiques en matière d'emploi

- mise au point d'un système national d'information sur le marché du travail, afin de faciliter la cueillette et l'analyse de données de même que la préparation de rapports et d'autres documents d'information utilisés par les CEC et la communauté (voir page 2-35);

- application d'initiatives sectorielles afin d'offrir aux entreprises et aux travailleurs une formule globale qui permette de traiter des questions de ressources humaines dans le secteur de l'industrie, à l'échelle nationale (voir page 2-35);

- au cours des premiers mois de 1994, examen des opérations de plus de 30 centres d'aide aux entreprises, avec l'aide du Bureau de la vérification interne de DRHC (voir page 2-35);

- services de counselling dispensés à quelque 212 155 clients, et participation de 570 753 clients aux programmes de création d'emploi et de formation de DRHC (voir pages 2-39 et 2-44);

- participation continue des partenaires du marché du travail en vue de la planification et, le cas échéant, de la prestation des programmes et des services liés à l'emploi, grâce aux structures mises en place à l'échelle provinciale, territoriale et locale par les Commissions de mise en valeur de la main-d'œuvre et par les commissions de gestion autochtones locales et les ententes conclues avec les secteurs industriels. DRHC a offert aux provinces de signer des ententes provisoires triennales sur la mise en valeur de la main-d'œuvre afin d'amener les provinces à participer davantage à la planification et à la prestation des programmes et des services. DRHC poursuit également la co-occupation de points de service avec les provinces qui ont manifesté un intérêt en ce sens, de façon à simplifier l'accès aux services pour les clients et à réduire le chevauchement et le double emploi (voir page 2-30).

Jeunesse

- maintien des mesures visant à faciliter la transition entre l'école et le travail, comme le Programme d'emploi d'été, l'initiative L'école avant tout et le Programme d'enseignement coopératif, la mise en œuvre complète du Service Jeunesse Canada et du Programme de stage pour les jeunes (tous deux mentionnés dans le Livre rouge), afin de donner aux jeunes l'occasion de servir leur communauté, d'acquérir des compétences personnelles et des compétences liées au travail et de tracer des voies plus structurées entre le milieu scolaire et le monde du travail (voir pages 2-21 et 2-31).

Initiatives stratégiques en matière d'emploi

- prestation continue de programmes et de services destinés à certains prestataires de travailleurs âgés et déplacés qui ont longtemps participé au marché du travail et à d'autres clients, dont les membres des groupes désignés, les bénéficiaires d'aide sociale et les jeunes, conformément aux principes directeurs sous-jacents en faveur d'une grande qualité du service à la clientèle et de la mise en valeur de l'employabilité des particuliers, grâce à la prestation d'une gamme de services intégrés (voir page 2-32);

- appui continu aux activités sectorielles de partenariat qui renforcent les capacités du secteur privé pour ce qui est de déterminer les compétences requises, d'aider à établir des normes professionnelles et des normes en matière de compétences et de procéder à la mise à jour des qualifications acquises tant pour les travailleurs actuels que pour les jeunes qui s'apprentent à se joindre à la population active (voir page 2-33);

- importance continue accordée à la préparation et à la diffusion en temps opportun d'une information pertinente sur le marché du travail, puisqu'il s'agit d'une source importante d'information à partir de laquelle sont prises les décisions concernant les programmes et les services administrés à l'échelle locale (voir page 2-33).

- soutien à l'examen des programmes par une contribution à la réduction du déficit et des négociations continues avec d'autres organismes et ministères en ce qui a trait au transfert du Programme de développement des collectivités (voir page 2-29).

Examen des programmes et mesures fiscales

DRHC mettra l'accent sur la formation du personnel et d'autres mesures visant à modifier le mode de prestation des services, de façon à relever le défi que représente la mise en œuvre du nouveau Service de développement de l'emploi (voir page 2-21).

- prise de décision à l'échelle locale;
- gestion axée sur les résultats;
- attitude holistique vis-à-vis des personnes;
- prestation d'une gamme de services intégrés qui permettront aux cadres des points de service de tenir compte des besoins de chaque personne, en se fondant sur l'évaluation précises des besoins et un counselling approprié.

C'est pourquoi, à l'heure actuelle, le Ministère examine tous les programmes et les services d'emploi fédéraux et fait l'essai de nouvelles méthodes grâce à la mise en œuvre d'au moins 70 projets-pilotes basés sur les principes suivants :

Le système de sécurité sociale connaîtra davantage de succès dans la mesure où l'accent portera sur le retour des chômeurs sur le marché du travail. Il faudra, pour ce faire, améliorer les résultats des programmes et des services d'emploi grâce auxquels les gens peuvent se préparer à occuper un emploi, en trouver un et le conserver. Le message lancé par le gouvernement est clair : la meilleure forme de sécurité sociale est un emploi et le Ministère s'engage à améliorer les services de développement de l'emploi.

Réforme de la sécurité sociale

Pour 1995-1996, les nouvelles priorités et les priorités permanentes du Programme d'emploi et d'assurance sont les suivantes :

En 1995-1996, les personnes chargées de l'Emploi continueront d'établir des partenariats avec d'importants participants du marché du travail, afin d'inciter les industries à s'adapter à l'évolution de la conjoncture économique mondiale, de faciliter l'adaptation des travailleurs et des employeurs et de favoriser une culture de l'acquisition permanente du savoir. Par la même occasion, l'accent sera mis sur des interventions qui répondent aux besoins de certains clients, notamment les prestataires d'assurance-chômage, les travailleurs à l'emploi d'industries saisonnières, les travailleurs âgés et déplacés qui ont longtemps participé au marché du travail, les jeunes et les membres des groupes désignés.

- Développement des collectivités (programmes et services à l'intention des collectivités);
- Direction des programmes et autres (orientation des programmes et des politiques à l'intention de DRHC et de ses partenaires).

A. Points saillants des Plans et réalisations récentes

Le Programme d'emploi et d'assurance est un des éléments-clés des activités du gouvernement fédéral visant à favoriser le développement économique et social et se situe au cœur même de la réforme des programmes sociaux. Le Programme comporte trois grandes activités : l'Emploi, l'Assurance-chômage ainsi que la gestion des Centres d'emploi du Canada (CEC) et les services conjoints. La troisième activité, soit la gestion des CEC et les services conjoints, dont le rendement est examiné dans la Section II, appuie les autres activités du Programme.

L'exercice 1995-1996 doit être considéré comme une année de transition au cours de laquelle les responsables du Programme termineront l'intégration des diverses composantes qui ont été regroupées à la suite de la création du nouveau Ministère et se préparent à mettre en œuvre la réforme des programmes sociaux (RPS).

Emploi

L'orientation générale et les activités de l'Emploi ont été redéfinies en fonction des engagements consignés dans le Livre rouge : une plus grande concentration des efforts sur la jeunesse, l'offre des provinces et des territoires d'assumer de plus grandes responsabilités en matière de planification et de gestion et enfin, des discussions sur la composante appelée Service du développement de l'emploi dans le cadre de la RPS. Les initiatives à venir seront conçues de façon à mieux répondre aux besoins des particuliers, compte tenu de l'ensemble des programmes offerts à l'heure actuelle. Ainsi, les ententes sur la mise en valeur de la main-d'œuvre varieront d'une province à l'autre; certaines pourraient englober les mécanismes actuels et éventuels de prestation des services au secteur privé, comme les structures du Comité de mise en valeur de la main-d'œuvre. Des travaux sont en cours en vue de supprimer tous les obstacles artificiels que comporte actuellement les programmes réguliers et de mettre l'accent sur la prise de décision à l'échelle locale et sur la gestion par objectifs.

Au cours de cette période de transition que constitue l'année 1995-1996, DRHC propose de conserver le Cadre du plan opérationnel (CPO) actuel qui englobe les principes régissant les programmes de Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre (SMMO) et d'y ajouter une composante pour illustrer le rôle important que jouent les partenaires de DRHC. Le CPO comprend les cinq composantes suivantes :

- Information et initiatives spéciales (composante générale);
- Amélioration de l'employabilité (programmes et services à l'intention des clients-travailleurs);
- Adaptation au marché du travail (programmes et services à l'intention des clients-employeurs);

(en milliers de dollars)

Budget principal 1995-1996		Budgetaire ¹		1994-1995	
Budget	principal	Budgetaire ¹	principal	1994-1995	principal
Total		Total		Total	
Fonctionnement	en capital	Depenses	Paievements	Moins	recettes à
					le crédit

Emploi	465 688	410	3 254 381	264 272	3 456 207	3 314 771	40 765
Assurance-chômage	501 560	52	-	456 327	45 285	2 749	
Gestion des CEC et Services conjoints	163 136	1 940	-	123 990	41 086		
Moins : Prestations payées en vertu des articles suivants de la Loi sur l'assurance-chômage (L.R.C. 1970-71-72, c.48, art. 1) : Les articles 24, 25 et 26 et 26.1 relatifs à l'activité Emploi			(1 900 000)	-	(1 900 000)	(1 900 000)	
	1 130 384	2 402	1 354 381	844 589	1 642 578	1 458 285	

* Voir renvoi au bas de la page 2-4.

B. Utilisation des autorisations en 1993-1994 - Volume II des Comptes publics*

Credits (en dollars)		Budget		Total		Utilisation réelle	

5	Depenses de fonctionnement	63 441 000	65 218 918	61 954 372	
6	Paievements effectués en remboursement du Compte des pensions des agents des ventes sur l'Etat, en raison de 172 trop-payés et des intérêts à verser	-	9 802	9 802	
10	Subventions et contributions	-	-	-	
(L)	Prestations de retraite supplémentaires - Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	35 000	39 327	39 327	
(L)	Rebourssements de montants portés aux recettes d'exercices précédents	91 599 000	93 999 814	93 999 814	
(L)	Depenses des produits de la vente de biens excédentaires de les Couronne	-	2 510	2 510	
(L)	Total du Programme - Budgetaire	1 467 124 000	1 489 730 762	1 433 938 517	

* Voir renvoi au bas de la page 2-4.

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1995-1996 –Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation			
Crédits (en milliers de dollars)			
	Budget principal	Budget principal	
	1995-1996	1994-1995	
Programme d'emploi et d'assurance	194 947	82 400	
5	Dépenses de fonctionnement ²	1 281 552	
10	Subventions et contributions	1 329 481	
(L)	Prestations de retraite supplémentaires -	35	35
(L)	Pensions des agents des rentes sur l'État	93 215	94 298
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	24 900	-
(L)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs	1 642 578	1 458 285
Total du Programme			
Crédits - Libellé et montants			

Programme d'emploi et d'assurance			
5	Emploi et Assurance - Dépenses de fonctionnement et autorisation d'effectuer des dépenses recouvrables au titre du Compte d'assurance-chômage	194 947 000	1 329 481 000
10	Emploi et Assurance - Subventions inscrites au Budget, contributions et paiements aux provinces, aux municipalités, à d'autres organismes publics et communautés, ainsi qu'à des groupes privés, sociétés, sociétés de personnes et particuliers ou autres entités, en vertu d'accords conclus avec le Ministère pour a) la réalisation par ces entités de projets destinés à procurer du travail ou de l'aide à l'emploi à des travailleurs et à contribuer au mieux-être de la collectivité ou b) les paiements versés à ces travailleurs, ou les coûts encourus par rapport à ceux-ci, par ces entités.		
1 329 481 000			

1. Les extraits de la Partie II du Budget principal et les Comptes publics n'ont pas été rajustés pour refléter la structure du nouveau Cadre du plan opérationnel, ni les ressources transférées au ministère de la Citoyenneté et de l'immigration du Canada. Les données financières présentes ailleurs dans ce chapitre ont été ajustées pour tenir compte de la nouvelle structure.

2. À partir du 1^{er} avril 1995, le traitement comptable des coûts associés au régime d'avantages sociaux des employés et aux cotisations d'assurance du Conseil du Trésor sera modifié. La nouvelle procédure entraînera la récupération directe des coûts du Compte de l'assurance-chômage. La procédure actuelle veut que les coûts soient imputés à DRHC et ensuite facturés au Compte de l'assurance-chômage, sous forme de coûts administratifs. Voir Chapitre 7, Tableau 2 pour plus de renseignements.

Autorisations de dépenser

A.	Autorisations pour 1995-1996	2-4
B.	Utilisation des autorisations en 1993-1994	2-5

Section I

Aperçu du Programme

A.	Points saillants des Plans et réalisations récentes	2-7
B.	Sommaires financiers	2-12
C.	Données de base	
	1. Introduction	2-14
	2. Mandat	2-15
	3. Objectif	2-15
	4. Organisation du Programme en vue de son exécution	2-15
	5. Facteurs externes qui influent sur le Programme et mesures prévues	2-18

Section II

Analyse par activité

A.	Emploi	2-23
B.	Assurance-chômage	2-52
C.	Gestion des CEC et Services conjoints	2-62

Section III

Renseignements supplémentaires

A.	Aperçu des ressources du Programme	
	1. Besoins financiers par article	2-65
	2. Besoins en personnel	2-66
	3. Dépenses en capital	2-67
	4. Paiements de transfert	2-69
	5. Coût net du Programme	2-69
	6. Recettes	2-70
B.	Modification de la structure du Programme et des Activités	2-71
	Compte des rentes sur l'Etat	2-73
	Index par sujet	2-77

On notera qu'afin de donner au lecteur une perspective financière de trois ans, les données financières présentées dans le présent document pour les exercices 1994-1995 et 1993-1994 ont été redressées en fonction de la structure du DRHC pour 1995-1996. Des tableaux de concordance détaillés sont également présentés dans la section intitulée « Renseignements supplémentaires » de chaque Programme touché par la restructuration de l'appareil gouvernemental.

Lois et règlements

Les principaux fondements législatifs du mandat du Ministère sont les lois et règlements suivants :

- la Loi sur l'assurance-chômage et son règlement d'application;
- les Règlements sur le Service national de placement;
- la Loi nationale sur la formation et son règlement d'application;
- la Loi sur l'équité en matière d'emploi et son règlement d'application;
- les règlements pris conformément à des lois de crédits;
- la Loi sur la sécurité de la vieillesse;
- la Loi sur les prestations spéciales pour enfants;
- l'article 122.62 de la Loi de l'impôt sur le revenu;
- le Régime de pensions du Canada;
- la Loi sur le ministère du Travail;
- le Code canadien du travail;
- la Loi sur l'indemnisation des agents de l'Etat;
- la Loi sur les justes salaires et les heures de travail;
- la Loi sur l'indemnisation des marins marchands;
- la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs;
- la Loi sur la santé des non-fumeurs;
- la Loi sur le statut de l'artiste;
- la Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces et sur les contributions en matière d'enseignement postsecondaire et de santé et son règlement d'application;
- la Loi canadienne sur les prêts aux étudiants et son règlement d'application;
- la Loi sur le Régime d'assistance publique du Canada et son règlement d'application;
- la Loi d'aide à l'exécution des ordonnances et des ententes familiales;
- la Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées;
- la Loi sur les allocations familiales;
- la Loi sur l'assistance-chômage;
- la Loi sur le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social;
- la Loi sur le Ministère de l'emploi et de l'immigration;
- la Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants.

Plan de dépenses

DRHC prévoit que ses dépenses nettes totaliseront 33,5 milliards de dollars en 1995-1996. Un sommaire du plan de dépenses par programme est présenté au Tableau 2.

Tableau 2 : Plan de dépenses par programme

	(milliers de dollars)			
	Budget des dépenses		Prévu	
	1995-1996	1994-1995	\$	%
Budgétaire				
Emploi et assurance	2 487 167	2 788 485	(301 318)	(10,8)
Travail	157 188	158 970	(1 782)	(1,1)
Sécurité du revenu	21 443 576	20 868 848	574 728	2,8
Développement social et éducation	10 397 744	10 699 566	(301 822)	(2,8)
Services généraux	303 558	371 820	(68 262)	(18,4)
Dépenses brutes	34 789 233	34 887 689	(98 456)	(0,3)
Moins : Recettes à valeur sur le crédit	1 240 906	1 440 966	(200 060)	(13,9)
Dépenses nettes ¹	33 548 327	33 446 723	101 604	0,3
Comptes spéciaux non inclus dans la Partie II du Budget des dépenses ^{2 et 4}				
Coûts de l'assurance-chômage	15 493 421	16 599 112	(1 105 691)	(6,7)
Coûts du Régime de pension du Canada	16 837 934	15 654 264	1 183 670	7,6
Dépenses consolidées de DRHC	65 879 682	65 700 099	179 583	0,3

- Comprend 31,2 milliards \$ en 1995-1996 et 30,9 milliards \$ en 1994-1995 pour les paiements de transferts législatifs.
- Ces programmes sont financés au moyen des contributions obligatoires versées par les employés et les employeurs.
- Les données fournies au sujet du Compte d'assurance-chômage au chapitre 7 sont présentées par année civile.
- Exclut les frais administratifs des autres ministères du gouvernement.

Tableau 3 : Plan de dépenses par programme

	(équivalent temps plein)			
	Budget des dépenses		Prévu	
	1995-1996	1994-1995	ETP	%
Détail				
à la page				
Emploi et assurance	19 392	19 844	(452)	(2,3)
Travail	747	768	(21)	(2,7)
Sécurité du revenu	3 234	3 285	(51)	(1,6)
Développement social et éducation	3 371	432	(61)	(14,1)
Services généraux	3 012	3 267	(255)	(7,8)
	26 756	27 596	(840)	(3,0)

Note : Des dépenses brutes totales de 34,8 milliards de dollars indiquées au Tableau 2, 1,2 milliard de dollars sont affectés aux ETP et 31,2 milliards de transferts.

Le ministre du Développement des ressources humaines Canada s'est fixé les priorités suivantes pour 1995-1996 :

DÉFINITION DU CADRE D'ACTION :

1. Suivre et soutenir le débat sur la réforme de la sécurité sociale.

2. Élaborer divers schémas de politiques et de programmes.

3. Élaborer et mettre en œuvre une stratégie fédérale-provinciale.

LA STRATÉGIE D'ACTION :

1. Réaliser des progrès dans l'intégration des activités de prestation de services.

2. Poursuivre l'élaboration d'une stratégie d'optimisation des outils d'information à l'échelle de tout le Ministère.

3. Améliorer les services de développement de l'emploi.

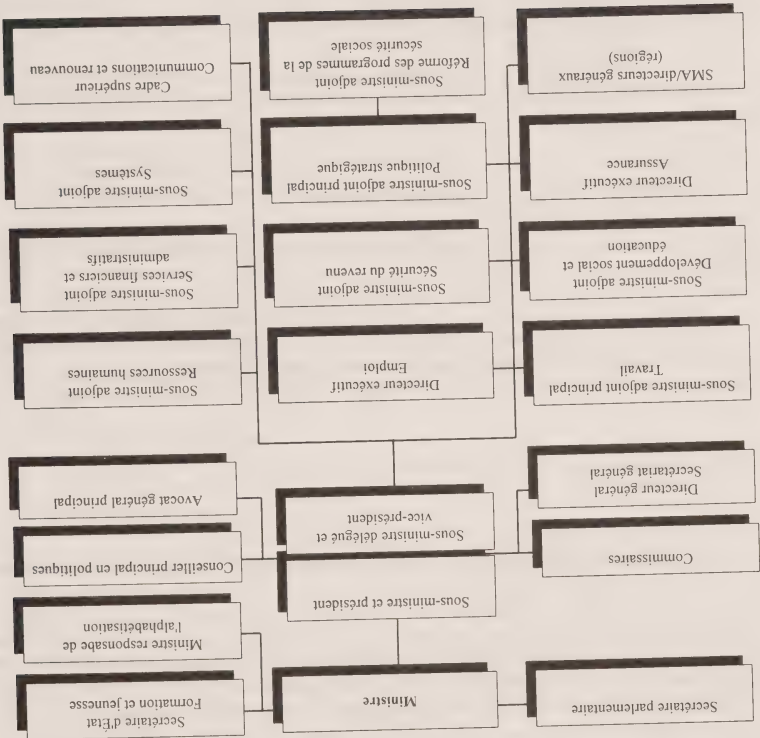
4. Commencer à appliquer une conception fondamentalement différente de l'habilitation et de la responsabilisation.

5. Établir des plans de rationalisation des opérations et de réduction des frais généraux.

6. Réformer les structures de gestion intégrée.

En plus de ces priorités ministérielles, on a établi, pour chacun des programmes, des priorités dont on trouvera un énoncé dans le chapitre consacré à chacun de ces programmes.

Tableau 1 : Organigramme



Sécurité du revenu — Ce Programme comporte une activité :

- Sécurité du revenu.

L'objectif du Programme est de promouvoir et de consolider la sécurité du revenu de certains groupes de Canadiens en mettant sur pied et en administrant des programmes s'adressant aux personnes âgées, aux personnes handicapées, aux survivants, aux familles avec enfants et aux migrants.

Développement social et éducation — Ce Programme comporte quatre activités :

- Bien-être social;
- Aide à l'éducation;
- Développement social;
- Initiatives stratégiques.

L'objectif du Programme est le développement, la participation et le bien-être des membres de la société canadienne, en collaboration avec les provinces, le secteur privé et les organismes à but non lucratif, grâce à des politiques et à des programmes dans le domaine de l'emploi, de la sécurité et de l'apprentissage.

Services généraux — Ce Programme comporte trois activités :

- Politiques, communications et renouvellement;
- Gestion générale et services;
- Systèmes.

L'objectif du Programme est de fournir au Ministère des services de soutien en direction administrative, en élaboration de politiques et en gestion.

Le personnel affecté à ce programme est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques et de programmes efficaces; des services de communication et du renouvellement des activités et des initiatives; de la prestation de services en matière d'administration, de finances et de ressources humaines; d'autres services de soutien et de services de consultation en gestion afin de permettre à DRHC de bien s'acquitter de sa mission. Il est également responsable de la conception, de la mise en œuvre et de la maintenance de divers systèmes automatisés servant à faciliter la prestation de services au public et l'administration interne du Ministère.

La publication du document de travail sur la réforme de la sécurité sociale à l'automne de 1994 a donné un nouvel élan à ces activités. Pour améliorer la prestation des services, DRHC misera principalement sur les services de développement de l'emploi, sur l'intégration des activités de prestation de services et sur la mise en œuvre de nouveaux arrangements plus fermes avec ses partenaires fédéraux, provinciaux et sociaux en ce qui a trait à la prestation des services. Sur le plan des pratiques exemplaires en milieu de travail, le Ministère mettra l'accent sur la formation en leadership, la rationalisation des politiques de gestion des ressources humaines et les mesures à prendre pour fournir aux employés les outils technologiques et l'information dont ils auront besoin pour relever les nouveaux défis auxquels ils feront face sur le plan professionnel. Les services administratifs et les autres services de soutien seront rationalisés de manière à ce que l'on puisse consacrer davantage de ressources aux services directs aux clients.

Emploi et assurance — Ce Programme comporte trois activités :

- Emploi;
- Assurance-chômage;
- Gestion des Centres d'emploi du Canada et des Services conjoints.

L'objectif du Programme est de mettre en valeur et de soutenir les ressources du marché du travail au Canada, et de favoriser l'utilisation productive, sans imposer de fardeau inutile aux citoyens, aux groupes et aux régions, et de le faire de concert avec d'autres ministères, les provinces, les territoires et le secteur privé tout en respectant les principes de l'équité en matière d'emploi et tout en assurant la protection des fonds publics, de manière à favoriser le fonctionnement efficace et efficace du marché canadien du travail.

Travail — Ce Programme comporte quatre activités :

- Relations industrielles et Médiation et conciliation;
- Opérations du travail;
- Gestion, politiques, analyse et liaison;
- Indemnisation des travailleurs fédéraux.

L'objectif du Programme est de faciliter l'établissement et le maintien de relations industrielles stables et de promouvoir la sécurité, la justice et l'équité en milieu de travail; de rassembler et de diffuser des statistiques et de l'information liées au travail et à l'équité en matière d'emploi; et de favoriser le maintien de relations syndicales, patronales et gouvernementales constructives.

Le ministère du Développement des ressources humaines Canada a été créé en novembre 1993 afin de regrouper au sein d'un seul organisme l'ensemble des programmes et des activités liés à la mise en valeur des ressources humaines.

En attendant l'adoption d'une loi qui officialiserait son nouveau nom, le Ministère actuel a été constitué par un décret du conseil intégrant dans la structure d'Emploi et Immigration Canada un certain nombre de nouveaux pouvoirs et de nouvelles structures. La structure actuelle est constituée de la Commission et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. La réorganisation a mené au transfert au ministère de l'Emploi et de l'Immigration d'un certain nombre de nouvelles composantes de programmes et à l'attribution au Ministère de l'Emploi et de l'Immigration des pouvoirs conférés au Ministère du Travail.

La Commission continue d'être dirigée par un président, un vice-président et deux commissaires — un pour les travailleurs et un autre pour les employeurs. Le commissaire chargé des travailleurs est nommé après consultation auprès des organisations ouvrières, et le commissaire chargé des employeurs, après consultation auprès des organisations patronales. Le président tient lieu également de sous-ministre, et le vice-président, de sous-ministre délégué.

Les nouveaux domaines de responsabilité du Ministère comprennent l'adaptation au marché du travail, la formation à l'emploi et les programmes d'assurance-chômage, le financement de l'enseignement postsecondaire, l'aide financière aux étudiants et les programmes de développement social, la sécurité du revenu, le programme national d'alphabétisation et le travail.

Pendant la phase de transition, c'est-à-dire, l'étape initiale de transformation du Ministère, on a défini les nouvelles structures de base du nouvel organisme ainsi que les processus à mettre en place pour sa gestion et pour la prestation de services à partir de 10 bureaux régionaux. La stratégie de renouvellement adoptée en janvier 1994 était axée sur la création d'une atmosphère de changement et d'innovation dans tout le Ministère.

Un nouvel Enoncé de la mission et des principes de fonctionnement de DRHC a été rédigé afin de guider les gestionnaires dans leurs rapports avec les clients, les employés et les partenaires du Ministère. Dans la foulée de cette initiative, on a donné priorité à l'échelle de tout le Ministère à la réalisation des quatre grands objectifs suivants, qui s'inscrivent tous dans la démarche du renouvellement du Ministère : améliorer la prestation des services, créer un milieu de travail exemplaire, préparer un Plan d'information stratégique et élaborer une démarche visant à faire du Ministère un grand producteur et un grand utilisateur de l'information. Vingt-deux projets de renouvellement ont été entrepris à l'échelle du Ministère et beaucoup d'autres, au niveau des régions et des bureaux locaux. Ces projets touchent à tous les aspects de l'administration et des activités du Ministère. Afin de nouer personnellement les liens entre les gestionnaires et des employés, le Ministère a mis en place des structures de gestionnaires et d'employés.

- élaborer, promouvoir et mettre en œuvre des politiques et des programmes sociaux favorisant l'épanouissement, la participation et le bien-être des membres de la société canadienne;
- promouvoir et accroître la sécurité de revenu des personnes âgées, des personnes handicapées, des survivants, des familles avec enfants et des migrants;
- promouvoir la croissance et la flexibilité économiques en procurant un revenu temporaire aux travailleurs en chômage y ayant droit, en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*, sans imposer de fardeau excessif aux particuliers, aux groupes et aux régions;
- favoriser et maintenir des relations industrielles stables, ainsi que la sécurité, la justice et l'équité en milieu de travail;
- intensifier et faciliter l'utilisation des ressources humaines du Canada afin de favoriser la croissance de l'économie ainsi que le fonctionnement efficace et efficient du marché du travail.

Les objectifs de DRHC sont les suivants :

Rôles et responsabilités de Développement des ressources humaines Canada

Le Comité permanent a présenté son rapport en février 1995. Le gouvernement déterminera ensuite ce que sera sa réponse au rapport du Comité et engagera de nouvelles discussions avec les provinces et les territoires.

Le document de travail a servi de base aux audiences publiques que le Comité permanent a tenues dans tout le pays et le débat a également été alimenté par des discussions publiques locales organisées par les députés dans leur circonscription et par d'autres initiatives de consultations incluant une ligne téléphonique sans frais, des séminaires, des colloques et la production d'un cahier de consultation à l'intention des citoyens et préparé par DRHC.

Le 5 octobre 1994, le Ministère du Développement des ressources humaines Canada a déposé en Chambre un document de travail sur la réforme de la sécurité sociale intitulé *La sécurité sociale dans le Canada de demain*. Ce document expose dans leurs grandes lignes les objectifs et les orientations de la réforme et propose des options quant aux changements qui pourraient être apportés aux programmes actuels de l'assurance-chômage et de la formation, ainsi que d'autres mesures d'aide à l'emploi et à l'enseignement postsecondaire. On y discute aussi de la prestation fiscale pour enfants, de la contribution fédérale au financement des programmes provinciaux et territoriaux d'assistance sociale et de services sociaux. On a également publié un certain nombre de documents supplémentaires d'information sur ces différents sujets.

Un groupe de travail constitué d'experts recrutés dans tous les secteurs de la société a été formé afin de conseiller le Ministère du Développement des ressources humaines Canada. Durant le printemps et l'été, ce groupe a élaboré différentes options de réforme et des discussions initiales ont été engagées avec les provinces et les territoires ainsi qu'avec les organismes intéressés.

Les objectifs de l'examen sont de renouveler la Fédération canadienne tout en clarifiant le rôle que doit y jouer le gouvernement fédéral. Il faut veiller à ce que les programmes atteignent la meilleure efficacité possible; il importe d'éliminer le chevauchement et la répétition des programmes entre les gouvernements fédéral et provinciaux. Il faut enfin simplifier les initiatives du gouvernement afin de respecter les objectifs fiscaux à moyen terme.

En réponse à cette priorité du gouvernement, un Plan d'action stratégique a été développé et son approbation par le Cabinet a été obtenue en janvier 1995. Sa mise en oeuvre doit débuter en 1995-1996 et se poursuivre au cours des années fiscales subséquentes.

À la suite de l'Examen des programmes, les plans de dépenses du Ministère ont été réduits de 600 millions de dollars pour l'exercice 1995-1996. Le Budget des dépenses principal 1995-1996 traduit cette situation dans le cas des programmes suivants : Emploi et assurance, Développement social et éducation ainsi que Travail.

Le budget tient également compte de la décision de confier le Programme de promotion de la femme à Condition féminine Canada.

Le transfert du Programme Développement des collectivités aux diverses agences régionales n'est pas pris en considération dans le budget, mais il sera proposé au moment de la présentation du Budget des dépenses supplémentaires 1995-1996, une fois que les détails auront été mis au point.

Autres examens

Certains programmes du Ministère font actuellement l'objet d'examens distincts (la Stratégie pour la pêche du poisson de fond de l'Atlantique et l'équité en matière d'emploi). De plus, Développement des ressources humaines Canada continue à étudier, en collaboration avec d'autres ministères, les questions relatives au vieillissement de la population canadienne.

Réforme de la sécurité sociale

Dans le Discours du Trône de janvier 1994, le gouvernement a annoncé son intention d'entreprendre une vaste réforme du système canadien de sécurité sociale avec le concours des provinces et des territoires et après consultation auprès de la population canadienne.

Le Comité permanent du Développement des ressources humaines Canada a mené des consultations initiales auprès des Canadiens en février et en mars et il a présenté un rapport provisoire confirmant la nécessité d'une réforme globale des programmes sociaux.

Le ministère du Développement des ressources humaines Canada (DRHC) est le résultat de la restructuration de l'appareil gouvernemental annoncée le 4 novembre 1993 dans le cadre d'une initiative visant à simplifier le fonctionnement de l'administration fédérale et à la structurer davantage autour de grands thèmes stratégiques. Depuis sa création, le Ministère a joué un rôle de premier plan dans la définition des grands axes de la politique relative au marché du travail et de la politique sociale du Canada. Le Ministère est engagé dans une démarche d'intégration de l'investissement national dans le capital humain et cela se traduit par le regroupement des programmes de sécurité du revenu et des programmes de mise en valeur des ressources humaines ayant un lien avec les exigences de l'économie et du marché du travail du Canada.

Par son action directe auprès de ses clients, ainsi que par l'entremise de ses partenaires, DRHC aide des Canadiens de tous âges à atteindre leurs objectifs professionnels pendant leur vie entière en leur procurant de l'information, des prestations de sécurité du revenu et des services sociaux comme la formation professionnelle. Il administre également des programmes spéciaux destinés à aider les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres de minorités visibles à surmonter les obstacles qui les empêchent d'apporter leur pleine contribution à la société canadienne. Le Ministère s'est donné pour mission de doter le Canada d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et concurrentielle et il encourage les Canadiens à ne jamais cesser de s'instruire, afin d'acquérir les compétences dont ils auront besoin pour assurer leur avenir dans un monde où tout change rapidement.

Le rôle de DRHC est résumé en ces termes dans son énoncé de mission :

- Apuyer les efforts de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes dans leur recherche d'une vie active et satisfaisante, et favoriser le développement d'un milieu de travail équitable et sécuritaire, d'un marché du travail concurrentiel où les chances d'emploi sont égales et le développement d'une solide culture de l'acquisition du savoir.

Dans l'exécution de sa mission et de son mandat, le Ministère attache une importance primordiale à ses activités de prestation de services.

Examen des programmes

Dans le Budget fédéral de 1994, le gouvernement s'engageait à réviser un large éventail de politiques et de programmes et déclarait que cet engagement l'obligerait virtuellement à se pencher sur chacun des programmes. Cette initiative de révision doit s'intégrer à d'autres examens comme la Réforme de la sécurité sociale. Les questions fondamentales que le gouvernement entend soulever sont les suivantes : quel doit être le type d'engagement de la part du gouvernement envers la société et quels sont pour lui les meilleurs moyens d'assurer la prestation de ses services et de ses activités.

Aperçu de la Commission et du Ministère	1-1
Programme de l'emploi et de l'assurance	2-1
Programme du travail	3-1
Programme de la sécurité du revenu	4-1
Programme du développement social et de l'éducation	5-1
Programme des services généraux	6-1
Compte d'assurance-chômage	7-1

Le 4 novembre 1993, le gouvernement a annoncé la création du ministère du Développement des ressources humaines Canada (DRHC), Ministère composé de sections de l'ex-Commission et de l'ex-ministère de l'Emploi et de l'Immigration ainsi que de composantes des ministères du Travail, de Santé et Bien-être, du Multiculturalisme et Citoyenneté et du Secrétariat d'Etat.

Le Présent plan de dépenses est conçu pour aider les lecteurs à mieux comprendre les programmes et les activités du nouveau Ministère.

Le premier chapitre du document est un aperçu de la Commission et du Ministère. Les chapitres suivants exposent les plans de dépenses pour chacun des programmes de la Commission et du Ministère. Cependant, le chapitre 7, qui porte sur le Compte d'assurance-chômage, est présenté différemment, en raison de sa spécificité.

Chaque plan de dépenses est divisé en trois sections. La Section I donne un aperçu des plans actuels du Programme et des réalisations récentes, ainsi que les sommaires financiers et des données sur l'organisme. La Section II contient des renseignements plus précis sur les activités relevant du Programme ainsi que sur les résultats escomptés de même que d'autres renseignements importants afin de justifier les ressources demandées. La Section III fournit des renseignements supplémentaires sur les ressources du Programme ainsi que sur les besoins en ressources humaines et financières.

On notera que tous les chiffres portant sur les exercices 1994-1995 et 1993-1994 ont été redressés en fonction de la nouvelle structure.

BUDGET DES DÉPENSES 1995-1996

PARTIE III

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commentant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1995

En vente au Canada par l'entremise des
librairies associées et autres librairies

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada – Edition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1996-III-11
ISBN 0-660-59701-2



Développement des
ressources humaines
Canada



Budget des dépenses
1995-1996

Partie III

Plan de dépenses



3 1761 11548842 1